



# **NAAR EEN VERRUIMDE EFFECTMETING VAN INTERVENTIES VOOR WERKZOEKENDEN**

**Rapport voor de mid-term evaluatie van  
het ESF Vlaanderen 2007-2013**

**Greet Van Dooren & Ludo Struyven m.m.v. Bart Capéau**

**Projectleiding: Ludo Struyven**

Onderzoek in opdracht van ESF-Agentschap Vlaanderen



*Gepubliceerd door*  
KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN  
HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving  
Parkstraat 47 – bus 5300, BE 3000 Leuven  
[www.hiva.be](http://www.hiva.be)

D/2011/4718/9 – ISBN 9789088360275

OMSLAGONTWERP Altera

© 2011 HIVA-K.U.Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.  
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Voorwoord

---

Het Europees Sociaal Fonds ondersteunt het Vlaamse arbeidsmarktbeleid door middel van het subsidiëren van activerende begeleidingsacties voor werkzoekenden. De beleidsmatige performantie van het ESF-programma, de efficiëntie, effectiviteit en relevantie van de ESF-acties zijn het voorwerp van onderzoek in dit rapport. Met het evaluatieonderzoek, waarover in dit rapport verslag wordt gedaan, hopen wij dan ook op een wetenschappelijk onderbouwde manier te kunnen bijdragen tot deze efficiëntie, effectiviteit en relevantie. Het ESF-Agentschap Vlaanderen bood ons de kans om een ambitieus onderzoeksdesign te ontwikkelen waarin we speciale aandacht besteden aan de ‘zachte’ kortetermijneffecten van de werkzoekendenacties. Bovendien krijgen we de mogelijkheid onze bevindingen verder uit te diepen met de langere termijn effecten die het voorwerp van evaluatie zullen zijn in een follow-up onderzoek dat past binnen de on-going evaluatie van het ESF-programma. Een bijzonder woord van dank is dan ook op zijn plaats voor het ESF-Agentschap, en meer bepaald Benedict Wauters, alsook voor de Evaluatiecommissie onder leiding van Ann Van den Cruyce van het departement Werk en Sociale Economie. Last but not least een woord van dank voor alle werkzoekenden die als respondent meewerkten aan dit onderzoek.



# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Lijst afkortingen</b>	<b>9</b>
<b>Lijst tabellen</b>	<b>11</b>
<b>Lijst figuren</b>	<b>15</b>
<b>- DEEL 1 INLEIDING -</b>	<b>17</b>
<b>1   Situering en onderzoeksvragen</b>	<b>19</b>
1.1 Kortetermijneffecten van ESF-acties als voorwerp van evaluatie	19
1.2 Onderzoeksvragen	23
1.3 Indeling van het rapport	23
<b>2   Methodologie</b>	<b>25</b>
2.1 Effectmaten: 'zachte' en 'harde' effecten	25
2.2 Realistisch onderzoeksopzet	27
2.3 Situering in het verandermodel voor het OP 2007-2013	32
2.4 Operationalisering	35
2.5 Enquêteopzet en steekproeftrekking	38
2.6 Afname en respons	43
2.7 Administratieve data	47
2.8 Voorzorgen voor betrouwbaarheid en validiteit	48
2.8.1 Betrouwbaarheid	49
2.8.2 Validiteit	50
<b>- DEEL 2 EFFICIËNTIE, EFFECTIVITEIT EN RELEVANTIE VAN HET ESF-PROGRAMMA -</b>	<b>53</b>
<b>3   Efficiëntie - Doelgroepbereik</b>	<b>55</b>
3.1 Het bereik van de beoogde subdoelgroepen van het OP: kansengroepen en langdurig werklozen	58

3.1.1	Kansengroepen zijn oververtegenwoordigd, behalve dan de ouderen	58
3.1.2	Langdurig werklozen zijn licht ondervertegenwoordigd	66
3.2	Het bereik van diegenen met de hoogste nood	67
3.2.1	ESF-acties bereiken diegenen met de hoogste nood	67
3.3	Kwaliteit van de ESF-actie	73
3.3.1	Deelnemers zijn tevreden over de kwaliteit van de ESF-acties, vooral dan over de begeleiders en lesgevers	73
3.4	Conclusies	75
<b>4</b>	<b>Effectiviteit – ‘Zachte’ effecten</b>	<b>77</b>
4.1	Zachte effecten	79
4.1.1	Het merendeel van de deelnemers percipieert een positief effect van de ESF-actie op hun kennis van de arbeidsmarkt	79
4.1.2	Het merendeel van de deelnemers percipieert een positief effect van de ESF-actie op hun jobgerelateerde zelfkennis	80
4.1.3	Het merendeel van de deelnemers percipieert een positief effect van de ESF-actie op hun job search related self-efficacy	81
4.1.4	Hypothesen over en modellering van het causale effect van de ESF-acties op zachte factoren	83
4.1.5	Wie deelneemt aan een ESF-actie uit module 3 heeft meer kans om een sterker effect te voelen op kennis van de arbeidsmarkt dan wie deelneemt aan een actie uit module 2	89
4.1.6	Wie deelneemt aan een ESF-actie uit de modules 3, 4 of 5 heeft meer kans om een sterker effect te voelen op jobgerelateerde zelfkennis dan wie deelneemt aan een actie uit module 2	94
4.1.7	Wie deelneemt aan een ESF-actie uit de modules 3, 4, 5, 6 of 7 heeft meer kans om een sterker effect te voelen op job search related self-efficacy dan wie deelneemt aan een actie uit module 2	98
4.2	Indicaties van het effect op technische competenties	103
4.2.1	Module 4 levert een groter aandeel deelnemers met technische competenties af dan module 6	103
4.3	Effecten op werkzoekgedrag	103
4.3.1	Deelnemers aan acties gericht op sollicitatievaardigheden solliciteren het meest	104
4.3.2	De overgrote meerderheid van diegenen die meer solliciteren, wijt dit aan het volgen van de ESF-actie	105
4.3.3	Deelnemers aan acties gericht op sollicitatievaardigheden gebruiken het grootste aantal verschillende sollicitatiekanalen	106
4.3.4	De overgrote meerderheid van diegenen die meer zoekkanalen gebruiken, wijt dit aan het volgen van de ESF-actie	106
4.3.5	Deelnemen aan een ESF-actie zorgt voor een uitbreiding van het sociaal netwerk	107
4.4	Conclusies	108
<b>5</b>	<b>Effectiviteit – ‘Harde’ effecten</b>	<b>113</b>
5.1	Arbeidsmarkttoestand	114
5.1.1	Binnen module 6 en 4 is een groot deel van de deelnemers al aan het werk op het moment van de enquête en zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie	114
5.2	Effecten op tewerkstellingskansen	116
5.2.1	Het gepercipieerd effect van de ESF-acties op tewerkstellingskansen is niet onverdeeld positief	116

5.2.2	Hypothesen over en modellering van het causale effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk	118
5.2.3	Deelnemen aan een ESF-actie uit module 4, 6 of 7 heeft een positief effect op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie	123
5.3	Zachte factoren en de tewerkstellingskans	129
5.3.1	De kans op uitstroom naar werk, 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie, wordt significant positief beïnvloed door kennis van de arbeidsmarkt en significant negatief door job search related self-efficacy	131
5.3.2	Het effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na het beëindigen van de actie loopt voor modules 3 en 5 grotendeels via de zachte factoren	134
5.4	Conclusies	136
<b>6</b>	<b>Effectiviteit - Doelbereik</b>	<b>141</b>
6.1	Een overzicht van de effecten	141
6.2	Effectiviteit in het licht van de programmadoelen	144
<b>7</b>	<b>Relevantie – Effecten versus noden</b>	<b>147</b>
7.1	De gepercipieerde relevantie van de actie voor de individuele noden	148
7.1.1	Deelnemers zijn tevreden over de aansluiting van de ESF-actie bij hun noden	148
7.1.2	Belangrijkste reden voor het vroegtijdig verlaten van een ESF-actie is het vinden van een job	149
7.1.3	Voor diegenen die al aan het werk waren op het moment van de enquête zijn vooral de modules 3, 4, 5 en 6 relevant	151
7.2	Een meer geobjectiveerde kijk op relevantie	154
7.2.1	Noden vóór deelname aan een ESF-actie en ESF-acties die hieraan tegemoet (kunnen) komen	155
7.2.2	Noden ná deelname en ESF-acties die hieraan tegemoet (kunnen) komen	156
7.3	Conclusies	161
<b>- DEEL 3 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN -</b>		<b>163</b>
<b>8</b>	<b>Q&amp;A</b>	<b>165</b>
8.1	Efficiëntie - Doelgroepbereik	165
8.1.1	In hoeverre werden beoogde (intermediaire) (sub)doelgroepen van het OP (niet) bereikt door de ESF-acties?	165
8.1.2	In hoeverre werden diegenen met de hoogste nood bereikt?	166
8.2	Effectiviteit - Doelbereik	167
8.2.1	Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?	167
8.2.2	In hoeverre werden met de bereikte effecten door de ESF-acties de doelstellingen van het OP bereikt?	173
8.3	Relevantie - noden vs. effecten	177
8.3.1	In hoeverre kwamen de noden van de door het programma beoogde doelgroepen nog overeen met de gerealiseerde effecten van de ESF-acties?	177
<b>- BIJLAGEN -</b>		<b>179</b>
	bijlage 1 ESF-acties	181
	bijlage 2 Poweranalyse	189

bijlage 3	Descriptieve kenmerken steekproef	193
bijlage 4	Factoranalyse voor de 'zachte' effecten	201
bijlage 5	Factoranalyse voor barrières naar de arbeidsmarkt	205
bijlage 6	Cumulatieve probit analyse	207
bijlage 7	Modeltoetsen	209
bijlage 8	Vragenlijst	213

<b>Bibliografie</b>	<b>231</b>
---------------------	------------



## Lijst afkortingen

---

<b>CVS</b>	Clïëntvolgsysteem
<b>DF</b>	Degrees of freedom
<b>ESF</b>	Europees Sociaal Fonds
<b>GTB</b>	Gespecialiseerde trajectbegeleiding
<b>HAVO</b>	Handel administratie en verkoopsopleiding
<b>IT</b>	Information Technology
<b>MMPP</b>	Personen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek
<b>NWWZ</b>	Niet werkende werkzoekende
<b>OP</b>	Operationeel Programma
<b>PMAH</b>	Personen met een arbeidshandicap
<b>PWA</b>	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
<b>RDBB</b>	Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel
<b>RVA</b>	Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening
<b>VAPH</b>	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
<b>VDAB</b>	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
<b>VZW</b>	Vereniging zonder winstoogmerk
<b>WEP+</b>	Werkervaringsplan
<b>WIP</b>	Werkgelegenheids- en Investeringsplan



## Lijst tabellen

Tabel 2.1	De gemiddelde duur van een ESF-actie, per module, in dagen	40
Tabel 2.2	Oproepen uit het steekproefkader	41
Tabel 2.3	Acties uit de gerealiseerde steekproef buiten trajectwerking, per module, in %	42
Tabel 2.4	Percentage respondenten uit de gerealiseerde steekproef, per maand waarin de ESF-actie beëindigd werd, per module, in %	43
Tabel 2.5	Aantal gerealiseerde interviews en responsgraad, per module	44
Tabel 2.6	Redenen voor non-respons, per module, in %	45
Tabel 2.7	Vertegenwoordiging van kansengroepen in de gerealiseerde steekproef, totale steekproef en de ESF-populatie prioriteit 1 in 2009, in %	46
Tabel 3.1	Aandeel kansengroepen in de ESF-populatie, de populatie NWWZ en de VDAB-trajectwerking en oververtegenwoordiging, 2009, in %	61
Tabel 3.2	Aandeel kansengroepen in de ESF-steekproef en de VDAB-trajectwerking, per module, in %	64
Tabel 3.3	Aandeel langdurig werklozen in het ESF-programma voor werkzoekenden, per module, in %	66
Tabel 3.4	Frequentie van de randvoorwaarden als belemmering, voor de totale steekproef, in % (N=1 473)	68
Tabel 3.5	Mate van cumulatie van randvoorwaarden die een belemmering vormen, per module, in %	69
Tabel 3.6	Frequentie van de ernstige redenen voor werkloosheid, in % (N=1 473)	70
Tabel 3.7	Mate van cumulatie van ernstige redenen voor werkloosheid, per module, in %	71

Tabel 3.8	Tevredenheid over kwaliteitsaspecten van de ESF-actie, per module	74
Tabel 4.1	Beoordeling van het effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt, per module	79
Tabel 4.2	Beoordeling van het effect van de ESF-actie op job-gerelateerde zelfkennis, per module	81
Tabel 4.3	Beoordeling van het effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy, per module, in %	82
Tabel 4.4	Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)	89
Tabel 4.5	Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)	94
Tabel 4.6	Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)	98
Tabel 4.7	Aantal sollicitaties in de maand voorafgaand aan de enquête, per module, in %	104
Tabel 4.8	Perceptie van het aantal sollicitaties na het volgen van de ESF-actie ten opzichte van ervoor, in % (N=1 690)	105
Tabel 4.9	Aantal gebruikte zoekkanalen, per module, in %	106
Tabel 4.10	Perceptie van het aantal zoekkanalen na het volgen van de ESF-actie ten opzichte van ervoor, in % (N=1 755)	107
Tabel 4.11	Percentage dat naar een job zoekt via mensen die men heeft leren kennen tijdens de actie, per module, in %	108
Tabel 5.1	Arbeidsmarktsituatie op moment van bevraging, per module, in %	114
Tabel 5.2	Uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie, per module, in %	115
Tabel 5.3	Beoordeling van het effect van de ESF-actie op tewerkstellingskansen, per module	117
Tabel 5.4	Logistische regressie met uitstroom naar werk, 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)	123
Tabel 5.5	Probit regressie met uitstroom naar werk, 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie, als afhankelijke variabele	132
Tabel 5.6	Geschatte coëfficiënten voor directe, indirecte en totaal effecten op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na het beëindigen van de ESF-acties, per module	134

Tabel 5.7	Gecorrigeerd* effect op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na beëindigen van de ESF-actie	137
Tabel 6.1	Schematisch overzicht ongecorrigeerde en gecorrigeerde effecten	142
Tabel 6.2	Beoogde en gerealiseerde effecten van de ESF-acties	145
Tabel 7.1	Beoordeling van de tevredenheid over de aansluiting van de ESF-actie bij de behoeften van de deelnemers, per module, in %	149
Tabel 7.2	Afronden van een ESF-actie, per module, in %	150
Tabel 7.3	Redenen voor het vroegtijdig verlaten van de ESF-actie, in %	150
Tabel 7.4	Mate waarin de actie geholpen heeft bij het vinden van werk, per module, in %	152
Tabel 7.5	Mate waarin de huidige job beantwoordt aan het gewenste soort werk, per module, in %	153
Tabel 7.6	Mate waarin de verworven competenties bruikbaar zijn in de huidige job, per module, in %	154
Tabel 7.7	Frequentie van de hindernissen waarvan men na de ESF-actie nog veel tot heel veel last heeft, in % (N=2 005)	157
Tabel 7.8	Hindernisstop-5, per module	159
Tabel 7.9	Mate van hinderniscumulatie, per module, in %	160
Tabel 8.1	Effecten van de ESF-acties	169
Tabel 8.2	Het doelbereik van de ESF-acties	175
Tabel B1.1	Acties uit module 2: diagnose en trajectbepaling	181
Tabel B1.2	Acties uit module 3: sollicitatietraining en begeleiding	182
Tabel B1.3	Acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding	182
Tabel B1.4	Acties uit module 5: persoonsgerichte vorming	187
Tabel B1.5	Acties uit module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer	188
Tabel B1.6	Acties uit module 7: trajectbegeleiding en –opvolging	188
Tabel B2.1	Onderscheidings- en betrouwbaarheidsniveau	189
Tabel B2.2	Resultaten post hoc power analyse	192
Tabel B3.1	Geslacht, per module, in %	193
Tabel B3.2	Leeftijdsverdeling, per module, in %	195
Tabel B3.3	Scholingsgraad, per module, in %	196
Tabel B3.4	Werkloosheidsduur, per module, in %	197
Tabel B3.5	Arbeidsmarktregio en werkloosheidsgraad	198
Tabel B3.6	Arbeidsmarktregio, per module, in %	199
Tabel B4.1	Principale factoranalyse van het effect op 'kennis van de arbeidsmarkt' (N=2 005)	202
Tabel B4.2	Principale factoranalyse van het effect op 'jobgerelateerde zelfkennis' (N=2 005)	203

Tabel B4.3	Principale factoranalyse van het effect op 'job search related self-efficacy' (N=2 005)	204
Tabel B5.1	Principale factoranalyse van barrières naar de arbeidsmarkt (N=2 005)	206
Tabel B7.1	Modeltoetsen voor de hiërarchische probit regressieanalyses op de zachte factoren	210
Tabel B7.2	Modeltoetsen voor de hiërarchische logistische regressie-analyse op uitstroom naar werk	211

## Lijst figuren

Figuur 2.1	Onderzoeksopzet	31
Figuur 2.2	Verandermodel voor werkzoekenden	33
Figuur 4.1	Behandelde deel onderzoeksopzet	78
Figuur 4.2	Interactiemodel	87
Figuur 4.3	Geschatte parameters voor de interactie tussen de kansengroep allochtonen en module 5 in een cumulatief probit regressiemodel met kennis van de arbeidsmarkt als afhankelijke variabele (N=1 757)	92
Figuur 4.4	Geschatte parameters voor de interactie tussen behoren tot de kansengroep allochtonen en module 5 in een cumulatief probit regressiemodel met job search related self-efficacy naar werk als afhankelijke variabele (N=1 762)	101
Figuur 4.5	Geschatte parameters voor de interactie tussen aanpassingsbereidheid en module 6 in een cumulatief probit regressiemodel met job search related self-efficacy naar werk als afhankelijke variabele (N=1 762)	102
Figuur 5.1	Behandelde deel onderzoeksopzet	118
Figuur 5.2	Oddsratio's	127
Figuur 5.3	Geschatte parameters voor de interactie tussen behoren tot de kansengroep allochtonen en module 6 in een logistisch regressiemodel met uitstroom naar werk als afhankelijke variabele (N=1 802)	128
Figuur 5.4	Behandelde deel onderzoeksopzet	129
Figuur B3.1	Leeftijdsverdeling, per leeftijdscategorie, in % (N=2 005)	194





## **- DEEL 1 INLEIDING -**

---



# 1 | Situering en onderzoeksvragen

## 1.1 Kortetermijneffecten van ESF-acties als voorwerp van evaluatie

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) in Vlaanderen is een subsidie-instrument waarmee de Vlaamse overheid en de Europese Unie samen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid willen versterken. Het ESF versterkt maximaal de uitvoering en vernieuwing van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Dit onderzoek heeft tot voornaamste doel de kortetermijneffecten van door het ESF gesubsidieerde begeleidingsacties voor werkzoekenden in kaart te brengen. Met kortetermijneffecten worden bedoeld de effecten die op korte termijn na het beëindigen van de begeleidingsacties rechtstreeks aan de actie en aan de begunstigten, in dit geval de werkzoekenden, kunnen worden toegeschreven. Dit onderzoek vormt een deelopdracht van de on-going evaluatie van het ESF-programma Vlaanderen 2007-2013.

Het ESF formuleert in zijn operationeel programma (OP) Doelstelling 2 voor Vlaanderen voor de periode 2007-2013 vijf prioriteiten. Twee van deze prioriteiten zijn specifiek of zelfs exclusief gericht op werkzoekenden:

- prioriteit 1: talentenactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt;
- prioriteit 2: bevorderen van sociale inclusie van kansengroepen via maatgericht werken.

Binnen beide prioriteiten staat het bereiken van langdurig werklozen en kansengroepen, groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, centraal. Het gaat met name om allochtonen, kortgeschoolden, ouderen en personen met een arbeidshandicap, groepen die ook in het Vlaamse beleid en in de VDAB-beheersovereenkomst zijn gedefinieerd als kansengroepen. Prioriteit 2 van het OP is gericht op de nog zwakkere profielen: kansengroepen voor wie een regulier traject voor werkzoekenden geen (voldoende) oplossing biedt. In de eerste twee

werkingsjaren van de programmaperiode, 2008 en 2009, zijn voornamelijk acties onder prioriteit 1 gesubsidieerd. Prioriteit 2 is vooral vanaf 2010 ingevuld met acties in het kader van het WIP (Werkgelegenheids- en Investeringsplan). Deze evaluatie focust op acties voor werkzoekenden in de tweede helft van 2009 en de eerste twee maanden van 2010, vooral dan onder de prioriteit 1. Het is onder deze prioriteit dat het ESF de grootste kritische massa opbouwt. Voor 2009 ging het in totaal om een bereik van 52 268 werkzoekenden (Jaarverslag ESF, 2009). In dit onderzoek focussen we dan ook voornamelijk op prioriteit 1. Het ESF kadert haar acties binnen projecten waarvoor projectoproepen gedaan worden. De ESF-oproepen die voor dit onderzoek van belang zijn, zijn die oproepen van wie de finale doelgroep (al dan niet uitsluitend) werkzoekenden zijn.<sup>1</sup>

De door het ESF gesubsidieerde acties passen binnen het activeringsbeleid voor werkzoekenden. Voor de begeleidingscomponent in deze activering ondersteunt het ESF een brede waaier van begeleidingsacties voor werkzoekenden. Deze ESF-acties passen binnen het model van de trajectwerking voor werkzoekenden van de VDAB of zijn er een aanvulling van. De acties ressorteren bijgevolg onder één van de VDAB 'trajectmodules' waarin ze passen:

- module 2: diagnose en trajectbepaling;
- module 3: sollicitatietraining;
- module 4: beroepsspecifieke opleiding;
- module 5: persoonsgerichte vorming;
- module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer;
- module 7: trajectbegeleiding en -opvolging.

Deze acties kunnen flexibel geschakeld worden tot een traject, bestaande uit verschillende opeenvolgende acties. Het ESF subsidieert nooit het volledige traject, maar enkel een welbepaalde actie die er deel van uitmaakt of er een aanvulling bij is. De door het ESF gesubsidieerde actie is doorgaans de belangrijkste actie uit het traject.<sup>2</sup> De scope van deze evaluatie zijn dan ook de acties, niet het traject. Dit maakt het opzet van voorliggende evaluatie anders dan voorgaand onderzoek naar de trajectwerking van de VDAB. Acties uit module 2 zijn acties gericht op screening en oriëntatie en moeten de werkzoekende oriënteren, een beeld geven van zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Acties uit module 3 zijn erop gericht de werkzoekende sollicitatievaardigheden bij te brengen. Acties uit module 4 zijn een zeer diverse verzameling van beroepsopleidingen die gaan van technische beroepen zoals lasser of elektricien over IT-medewerker tot beroepen in de verkoop en de zorgsector. Acties uit module 5 omvatten persoonsgerichte vormingen gericht op assertiviteit, sociale vaardig-

<sup>1</sup> In paragraaf 2.5 'Enquêteopzet en steekproeffrekking' geven we een overzicht.

<sup>2</sup> Promotoren zullen om financiële redenen de belangrijkste actie inbrengen voor ESF-subsidie.

heden, leren leren, ... maar ook heel wat opleidingen Nederlands voor anders-taligen. Acties uit module 6 bieden werkzoekenden en leerlingen uit het deeltijds beroepsonderwijs de mogelijkheid werkervaring op te doen of extra begeleiding op de werkvloer te krijgen.<sup>3</sup> Acties uit module 7 bestaan uit begeleiding en opvolging tijdens het traject voor werkzoekenden, de begeleiding van actie naar actie als het ware. Binnen prioriteit 2 worden actietypes ingezet in het domein van de sociale economie, werkervaringsacties en bijzondere acties. Deze vinden we terug in de modules 5 en 6.<sup>4</sup>

Het onderwerp van dit rapport is de efficiëntie, effectiviteit en relevantie van deze acties. Efficiëntie wordt benaderd vanuit doelgroepbereik, de effectiviteit vanuit doelbereik (beoogde ten opzichte van bereikte effecten op deelnemersniveau) en de relevantie vanuit een naast elkaar leggen van noden van de doelgroep en bereikte effecten op niveau van deze doelgroep. De hoofdmoot van dit rapport maakt dan ook een effectmeting uit. Deze gebeurt op basis van een enquête bij werkzoekende deelnemers aan ESF-acties, aangevuld met gegevens uit het cliëntvolgsysteem (CVS) van de VDAB en gegevens van de VDAB-studiedienst. We focussen ons hierbij op de kortetermijneffecten van de ESF-acties. De effecten op langere termijn zullen in kaart gebracht worden in een follow-up meting op basis van een tweede enquête. Deze twee opeenvolgende effectmetingen passen in een zogenaamd panelonderzoek.

In dit onderzoek zullen we speciale aandacht besteden aan zogenaamde ‘zachte’ effecten. Effecten op ‘zachte’ kenmerken of factoren zoals gezondheid, gezins-situatie, motivatie, psychologisch, sociaal en cultureel kapitaal (Gelderblom, 2007). Hieraan ligt een dubbele veronderstelling ten grondslag. Ten eerste gaat men er al langer vanuit dat deze zachte factoren een effectieve werkhervatting in de weg kunnen staan. Op zich is dit geen nieuwe veronderstelling. In het verleden leidde dit wel eens tot pleidooien om de moeilijk bemiddelbaren, die reeds langdurig werkloos zijn, vrij te stellen van elke activeringsplicht, omdat deze factoren niet meer beïnvloedbaar zouden zijn eens men langdurig werkloos is geworden. Vandaag geldt veeleer een tweede veronderstelling, namelijk dat deze factoren tot op zekere hoogte wel nog beïnvloedbaar zijn via een aangepast traject, waardoor de kans op een baan in het reguliere of sociale economiecircuit zal vergroten (Struyven & Heylen, 2010).

De zachte factoren in dit evaluatieonderzoek bevinden zich aan beide kanten van de oorzaak-effecten-verhouding: aan de kant van de oorzaken, omdat zij als

<sup>3</sup> Tijdens werkervaringsacties en dergelijke behoudt men het statuut van werkzoekende.

<sup>4</sup> In bijlage 1 bieden we een volledig overzicht van de ESF-acties en de modules waaronder zij vallen, alsook de prioriteit tot welke zij behoren. Dit overzicht is gebaseerd op de gerealiseerde steekproef in dit onderzoek (zie hoofdstuk 2).

onafhankelijke variabele de impact van de actie mee beïnvloeden, maar ook aan de kant van de effecten, omdat zij mee voorwerp van verandering kunnen zijn ten gevolge van de actie en op die manier de uiteindelijke tewerkstellingskansen kunnen bevorderen. In het laatste geval spreken we van ‘zachte effecten’ op korte termijn. We zijn meer bepaald geïnteresseerd in de zachte effecten met een generiek karakter: effecten die waarneembaar kunnen zijn bij een brede waaier van acties en werkzoekenden. Dat impliceert voor ons onderzoek dat de effecten tot de impact van deelname aan de actie moeten behoren, zonder daarom expliciet doel te zijn van die actie. We doelen dan op de subjectieve, psychologische factoren, die we nader afbakenen in het volgende hoofdstuk. In onderstaand kaderstuk geven we een aantal voorbeelden van zachte effecten die werden geïdentificeerd in de enquête.

#### ZACHTE EFFECTEN

Voorbeelden van zachte effecten die werden geïdentificeerd in de enquête:

*“Ze hebben mij laten zien dat ik meer in mijn mars heb dan ik zelf dacht.”* (Deelnemer aan de ESF-actie trajectbegeleiding, module 7)

*“Ik voelde mij begrepen en gesteund.”* (Deelnemer aan de ESF-actie trajectbegeleiding, module 7)

*“(Ik heb) een beter inzicht in mezelf.”* (Deelnemer aan de ESF-actie oriëntatiecentrum, module 2)

*“Mensen leren dankzij de opleiding zichzelf kennen, de lesgeefster en de groep waren een positieve ervaring.”* (Deelnemer aan de ESF-actie cursus assertiviteit, module 5)

*“Samen kunnen zijn met mensen die dezelfde situatie hebben is positief, ze motiveren elkaar.”* (Deelnemer aan de ESF-actie 50+club sollicitatieruimte, module 3)

*“De mensen die er aan deelnemen krijgen veel steun van de 50+ers onder elkaar.”* (Deelnemer aan de ESF-actie 50+club informatie en oriëntatie, module 3)

*“Je telt echt mee en dat geeft het gevoel van erbij te horen.”* (Deelnemer aan de ESF-actie brugprojecten, module 6)

Voor het ESF-beleid is deze zoektocht naar zachte effecten relevant in het licht van de toenemende aandacht voor doorstroom- en outcome-indicatoren. Naast de outcome ‘uitstroom naar werk’ is er nood aan een verfijning en aanvulling van deze indicator met andere indicatoren. Ook in de theoretische literatuur wordt dit debat gevoerd. We verwijzen, om maar één voorbeeld te noemen, naar een recent Deens onderzoek, dat een lans breekt voor de subjectieve impact bij de deelnemers van activeringsacties (Breidahl & Clement, 2010).

## 1.2 Onderzoeksvragen

In dit rapport formuleren we een antwoord op vijf onderzoeksvragen in verband met de beleidsmatige performantie van de ESF-acties voor werkzoekenden in het ESF-programma anno 2009-2010. Het gaat om drie aspecten van beleidsmatige performantie waarbij het doel is na te gaan in welke mate de acties de beoogde doelgroepen bereiken, met welke effecten en hoe goed deze acties aansluiten bij de noden van de doelgroep. Het eerste aspect is het doelgroepbereik van het programma, de *efficiëntie*. Hieraan zijn twee onderzoeksvragen gekoppeld:

- *In hoeverre werden beoogde (intermediaire) (sub)doelgroepen van het OP (niet) bereikt door de ESF-acties?*
- *In hoeverre werden diegenen met de hoogste nood bereikt?*

Het tweede aspect is de overeenstemming tussen bereikte en beoogde effecten van het programma, de *effectiviteit*. Ook aan dit aspect zijn twee onderzoeksvragen gekoppeld:

- *Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?*
- *In hoeverre werden met de bereikte effecten door de ESF-acties de doelstellingen van het OP bereikt?*

Het derde aspect is de overeenstemming tussen bereikte effecten en noden van de doelgroep, de *relevantie*. De bijhorende onderzoeksvraag luidt als volgt:

- *In hoeverre kwamen de noden van de door het programma beoogde doelgroepen nog overeen met de gerealiseerde effecten van de ESF-acties?*

## 1.3 Indeling van het rapport

Het rapport valt uiteen in drie delen. Dit eerste deel is een inleidend deel waarin we het onderzoek situeren. In hoofdstuk 2 bespreken we de methodologie van het onderzoek: de effectmaten, het onderzoeksopzet, de operationalisering van concepten, het opzet van de enquête, de steekproeftrekking, de afname en respons van de enquête, de administratieve data en de voorzorgen inzake de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

In het eerstvolgende deel bespreken we de efficiëntie, effectiviteit en relevantie van het ESF-programma. Dit deel is onderverdeeld in vijf hoofdstukken.

Hoofdstuk 3 behandelt het doelgroepbereik van de acties voor werkzoekenden in het ESF-programma, de efficiëntie. We bekijken het bereik van kansengroepen en langdurig werklozen en besteden aandacht aan een bredere waaier van hindernissen naar de arbeidsmarkt die de werkzoekenden in de steekproef ondervinden. We geven ook nog bevindingen mee over de kwaliteit van de acties aan de hand van de tevredenheid van de deelnemers over een aantal aspecten van de acties. We beëindigen het hoofdstuk met de conclusies.

Hoofdstuk 4 behandelt de ‘zachte’ effecten van de werkzoekendenacties en andere ‘tussenvolgende’ resultaten op korte termijn in functie van de beoordeling van effectiviteit in hoofdstuk 6. We bekijken achtereenvolgens de zachte effecten van de ESF-acties op kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy. Daarnaast bekijken we de effecten op technische competenties en werkzoekgedrag.

Hoofdstuk 5 richt zich op de ‘harde’ effecten van de ESF-acties op korte termijn, dit in functie van de beoordeling van effectiviteit in hoofdstuk 6. We bekijken de arbeidsmarkttoestand van de respondenten na het volgen van een ESF-actie. Vervolgens bekijken we hun perceptie op het effect van het volgen van een actie op de tewerkstellingskans. We bekijken eveneens het effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar tewerkstelling 6 maanden na het beëindigen van een ESF-actie. Als sluitstuk bekijken we het effect van de zachte factoren op de kans op werk en splitsen we het effect van de ESF-acties op de kans op werk uit in een indirect effect dat via de drie zachte factoren loopt en een direct effect dat niet via de drie zachte factoren loopt.

In hoofdstuk 6 geven we een overzicht van de zachte en harde kortetermijneffecten van de ESF-acties alsook het effect van de zachte factoren op de kans op uitstroom naar werk. We eindigen met een beoordeling van effectiviteit aan de hand van de overeenstemming tussen doelen en effecten.

In hoofdstuk 7 bespreken we de relevantie van de werkzoekendenacties in het ESF-programma. We bekijken relevantie vanuit een subjectieve hoek: de percepties van de deelnemers. We eindigen het hoofdstuk met een meer objectieve kijk op relevantie door de bereikte effecten naast de noden en hindernissen van de deelnemers te leggen.

Ten slotte bundelen we in het derde deel alle ‘questions and answers’ en beleidsaanbevelingen in een laatste hoofdstuk Q&A.



## 2 | Methodologie

Om het doelgroepbereik, de effecten en relevantie van de ESF-acties bij werkzoekenden in kaart te brengen maken we gebruik van een gestandaardiseerde telefonische enquête bij deelnemers aan de ESF-acties. De data die deze enquête oplevert koppelen we aan administratieve data uit het Cliëntvolgsysteem (CVS) van de VDAB en data van de VDAB-studiedienst. De CVS-data leveren ons gegevens uit de intake afgenomen door VDAB-consulenten, informatie over de achtergrondkenmerken van de deelnemers en eventueel hun traject. De data van de VDAB-studiedienst leveren ons informatie over de doorstroom van de deelnemers naar andere acties voor werkzoekenden en de uitstroom uit de werkloosheid naar tewerkstelling. Voor de analyse van de resultaten van de enquête en de daaraan gekoppelde administratieve data gebruiken we het statistische programma SAS 9.2.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de effectmaten, het onderzoeksopzet, de operationalisering van concepten, het opzet van de enquête, de steekproef-trekking, de afname en respons en de administratieve data. We eindigen met een bespreking van onze inspanningen in verband met de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

### 2.1 Effectmaten: 'zachte' en 'harde' effecten

In de onderzoeksliteratuur naar de effecten van arbeidsmarktinterventies op het individuele niveau domineert het economisch perspectief. Een instrument of interventie wordt al dan niet, meer of minder effectief bevonden op basis van objectieve maten van succes op de arbeidsmarkt, zoals verbetering van het inkomen en/of het verkrijgen van een gewone job. Onder 'harde' effecten worden effecten verstaan die gelinkt kunnen worden aan effectieve tewerkstelling: uit-

stroom naar tewerkstelling, het type tewerkstelling waarnaar men uitstroomt (voltijdse/deeltijds, duurzaam/tijdelijk, ...), het loon en dergelijke. ‘Zachte’ effecten zijn effecten op ‘zachte’ kenmerken of factoren. Gelderblom et al. (2007) komt op basis van een uitgebreidere literatuurstudie tot de volgende zes clusters van zachte factoren: gezondheid, gezinssituatie, motivatie, psychologisch, sociaal en cultureel kapitaal. Het onderscheid tussen harde en zachte effecten is echter niet eenduidig of limitatief. Ten eerste onderscheiden harde en zachte effecten zich van elkaar in de mate van observeerbaarheid en meetbaarheid van een effect. Onder ‘harde’ effecten verstaan we effecten die makkelijker ‘hard’ te maken zijn en dus objectief waarneembaar zoals de uitstroom naar tewerkstelling. ‘Zachte’ effecten zijn minder gemakkelijk te observeren. Hoe meet je bijvoorbeeld het effect van een interventie op iemands motivatie of zelfvertrouwen? Ten tweede zijn de zachte effecten niet even beïnvloedbaar. Aan de basis van factoren zoals zelfkennis en zelfvertrouwen liggen iemands psychologische disposities en fysische kenmerken die deel uitmaken van de persoonskenmerken.

De ‘zachte’ factoren kunnen een rol spelen als onafhankelijke variabelen. Ze kunnen net zoals de interventie, de ESF-actie, een invloed hebben op de afhankelijke variabele. Onderzoek toont aan dat zachte factoren gecorreleerd zijn met onder andere werkzoekgedrag, het al dan niet vinden van werk en de duur van de werkloosheid (zie Kanfer et al., 2001 en Gelderblom et al., 2007). Vele studies vertrekken van deze factoren als ‘gegeven’ kenmerken. Veel minder onderzocht is de vraag of bepaalde van deze factoren ook een uitkomst kunnen zijn van de interventie en mogelijk daardoor ook de ‘harde’ uitkomst mee kunnen bepalen. Anders uitgedrukt, de zachte effecten kunnen ook gezien worden als tussenliggende variabelen voor het effect van een interventie op de latere tewerkstellingskans en de kwaliteit en duurzaamheid van latere tewerkstelling. De hypothese dat deze factoren als tussenliggende ‘effecten’ van een actie kunnen worden onderkend is voor zover wij weten nog niet goed onderzocht. Er is dan ook nog niet veel over geweten. Wel is er evidentie uit kwalitatief onderzoek die onze hypothese kracht bijzet. Het belang van zachte effecten als tussenschakel naar tewerkstelling wordt mooi geïllustreerd in een onderzoek van Taylor en O’Connor (2005) naar de effecten van ESF-trajecten bij inactieven in het Verenigd Koninkrijk. De zachte effecten zijn van belang omdat ze de afstand tot de arbeidsmarkt kunnen verkleinen wanneer een interventie niet meteen leidt tot tewerkstelling.<sup>5</sup> Taylor en O’Connor (2005) concluderen dat een ESF-traject vaak resulteert in een verhoging van het zelfvertrouwen en het zichzelf meer *employable* voelen. Hierdoor gaat men actiever op zoek naar werk of gaat men werk als een realistische optie beschouwen. De zachte effecten kunnen gezien worden als ‘*turning points*’ op de

<sup>5</sup> Zachte effecten kunnen de afstand tot de arbeidsmarkt echter ook vergroten. Taylor & O’Connor (2005) geven het voorbeeld van werkzoekenden die ontmoedigd raken door gebrek aan vooruitgang in hun zoektocht naar werk ondanks het volgen van een traject.

weg naar tewerkstelling waarvan we op basis van exploratief onderzoek weten dat ze belangrijk zijn voor bepaalde groepen van werkzoekenden (Aston et al., 2009).

Deze inzichten stroken ook met de opvattingen in het praktijkveld. In een workshop met ESF oproepverantwoordelijken over de directe invloed en beleidsdoelstellingen van acties kwam onder meer naar voor dat men een effect op dit soort variabelen als impliciet doel onderkent.<sup>6</sup> Men herkent het feit dat acties kunnen bijdragen aan verhoogde zelfkennis en zelfvertrouwen, een betere kennis van jobaspiraties en jobmogelijkheden en versterkte sociale vaardigheden. Toch wordt er in onderzoek weinig gekeken naar de mate waarin deelname aan klassieke activerende maatregelen een effect hebben op deze zachte factoren (Bollens & Heylen, 2010). We vonden twee onderzoeken die dit wel doen. Aston et al. (2009) identificeren de volgende zachte effecten van interventies: het verkrijgen van vaardigheden, zelfvertrouwen en motivatie, een bredere horizon, sociale participatie en contacten en een verbeterde gezondheid. Dewson et al. (2000), spreken van ‘*soft outcomes*’ in verband met vaardigheden op het inter-persoonlijke, organisationele, analytische, praktische werkgerelateerde, attitude en persoonlijke vlak. Deze effecten kunnen optreden, los van de vraag of zij expliciet beoogd worden in het programma van de interventie.

In dit onderzoek willen we speciale aandacht besteden aan de zachte effecten van ESF-acties. In de volgende paragraaf bespreken we welke zachte effecten we zullen opnemen en hoe we deze effecten inpassen in het onderzoeksopzet.

## 2.2 Realistisch onderzoeksopzet

Voor het meten van effecten vertrekken we vanuit de realistische onderzoekstraditie (Pawson & Tilley, 1997; Robson, 2002). Deze stelt dat de werking van een mechanisme binnen een bepaalde context leidt tot een bepaalde outcome.

*Context + Mechanisme = Outcome*

Glebbeek (2005) stelt dat de realistische onderzoekstraditie bijzonder geschikt is voor de evaluatie van actief arbeidsmarktbeleid, waaronder de ESF-acties vallen. Hij argumenteert dat men voor de evaluatie van actief arbeidsmarktbeleid te veel waarde hecht aan netto-effectiviteit, het effect van een interventie uitgezuiverd van de effecten van de context. Dit beleid heeft niet in alle contexten of omstandigheden dezelfde uitwerking en men moet het dan ook niet evalueren alsof dit wel het geval zou zijn, aldus Glebbeek. Het wegfilteren van de context, bijvoorbeeld de motivatie van een werkzoekende, heeft geen zin. Het is net de

6 Verslag ESF workshop 23 november 2009: cluster sociale inclusie.

combinatie van context en mechanisme, bijvoorbeeld van motivatie en de ESF-actie, die tot een bepaalde outcome leidt. De actie staat dus niet los van de context. Epistemologisch is het daarom al te beperkend om eenzijdig aandacht te besteden aan quasi-experimentele metingen van netto-effectiviteit. Bovendien stoot het afbakenen van de ‘counterfactual’ altijd ook op methodologische beperkingen bij controle voor selectie-effecten op basis van niet-geobserveerde heterogeniteit. Met het beleid van de sluitende aanpak voor alle werkzoekenden wordt het praktisch onmogelijk om nog een controlegroep te construeren van een vergelijkbare groep werkzoekenden die helemaal geen deel heeft aan het activeringsbeleid. Om deze redenen kiezen we er in dit onderzoek voor om geen netto-effecten te meten. In de enquête bevragen we dus geen controlegroep; enkel diegenen die daadwerkelijk een ESF-actie gevolgd hebben. De realistische effectmeting van de ESF-acties kunnen we als volgt voorstellen:

$$\text{Persoonskenmerken} + \text{barrières naar de arbeidsmarkt} + \text{trajecteigenschappen} + \text{ESF-actie} = \text{Effect}$$

De *context* zien we als de persoonskenmerken en de barrières naar de arbeidsmarkt, alsook de eigenschappen van een traject voor werkzoekenden (aangezien de eenheid van analyse de actie is). Tot de persoonskenmerken behoren geslacht, leeftijd, scholingsniveau, werkloosheidsduur, ... Onder barrières naar de arbeidsmarkt verstaan we hindernissen zoals de kinderopvang, financiële problemen, problemen met mobiliteit, fysieke en mentale gezondheid en huisvesting. Andere barrières refereren naar ‘externe’ factoren zoals de arbeidsmarktsituatie, discriminatie bij aanwerving, en werkloosheidsval. Onder trajecteigenschappen kunnen we onder meer de intensiteit en de duur van het traject verstaan. ‘Contextvariabelen’ worden hier dus verbijzonderd tot variabelen op het individuele niveau, te onderscheiden van variabelen op het niveau van de organisatie(s) waarin de interventie plaatsvindt (mesoniveau) en de ruimere arbeidsmarktomgeving waarin de interventie zich afspeelt (macroniveau).

Het *mechanisme* binnen dit onderzoek is de ESF-actie, als onderdeel van of complementair aan een traject voor werkzoekenden. We houden bij het bekijken van effecten van de verschillende ESF-acties in het achterhoofd dat ze deel uitmaken van een traject. Dit traject is een opeenvolging van acties; sommige gesubsidieerd door het ESF, andere niet. Het traject bestaat niet noodzakelijk uit acties uit alle zeven modules. Een traject is immers idealiter gestoeld op de noden en barrières naar de arbeidsmarkt die een werkzoekende ondervindt. De acties gesubsidieerd door het ESF maken over het algemeen de hoofdmoot van een traject uit.<sup>7</sup> Het

---

7 Promotoren zullen om financiële redenen de belangrijkste actie inbrengen voor ESF-subsidie.

effect van actie en traject liggen daardoor kort bij elkaar. We delen de acties in, in zes types gebaseerd op de VDAB 'trajectmodule' waarin ze passen:

- acties uit module 2: diagnose en trajectbepaling;
- acties uit module 3: sollicitatietraining;
- acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding;
- acties uit module 5: persoonsgerichte vorming;
- acties uit module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer;
- acties uit module 7: trajectbegeleiding en -opvolging.

De *outcome* is de te onderzoeken variabele, het effect. We kunnen deze effecten opsplitsen in korte en lange termijn effecten. In dit onderzoek spitsen we ons toe op de kortetermijneffecten. De effecten op langere termijn zullen onderzocht worden in een vervolgonderzoek op basis van paneldata in het kader van de on-going evaluation van het ESF-programma.

De effecten die we zullen opnemen en waarvoor we causaliteit zullen nagaan via regressieanalyses zijn: kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis, 'job search related self-efficacy' en uitstroom naar tewerkstelling. Deze factoren selecteren we vanwege hun generiek karakter: elk van de hier onderzochte acties kunnen er potentieel een invloed op hebben. De acties in onze bevraging vormen een min of meer stabiel aanbod zoals het de voorbije 10 tot 15 jaar tot ontwikkeling is gekomen, overigens niet alleen in ons land. Anders is dat voor acties voor heel specifieke doelgroepen, zoals momenteel beoogd worden onder prioriteit 2 in het kader van het WIP (deze specifieke acties vallen buiten het bestek van deze evaluatie). Deze kunnen tot doel hebben in te werken op specifieke barrières in de professionele en in de persoonlijke sfeer. Naargelang van de aandacht voor het remediëren van deze diepere randvoorwaarden zullen deze acties op basis van aangepaste effectmaten moeten worden geëvalueerd. Dit kan het voorwerp uitmaken van toekomstig onderzoek.

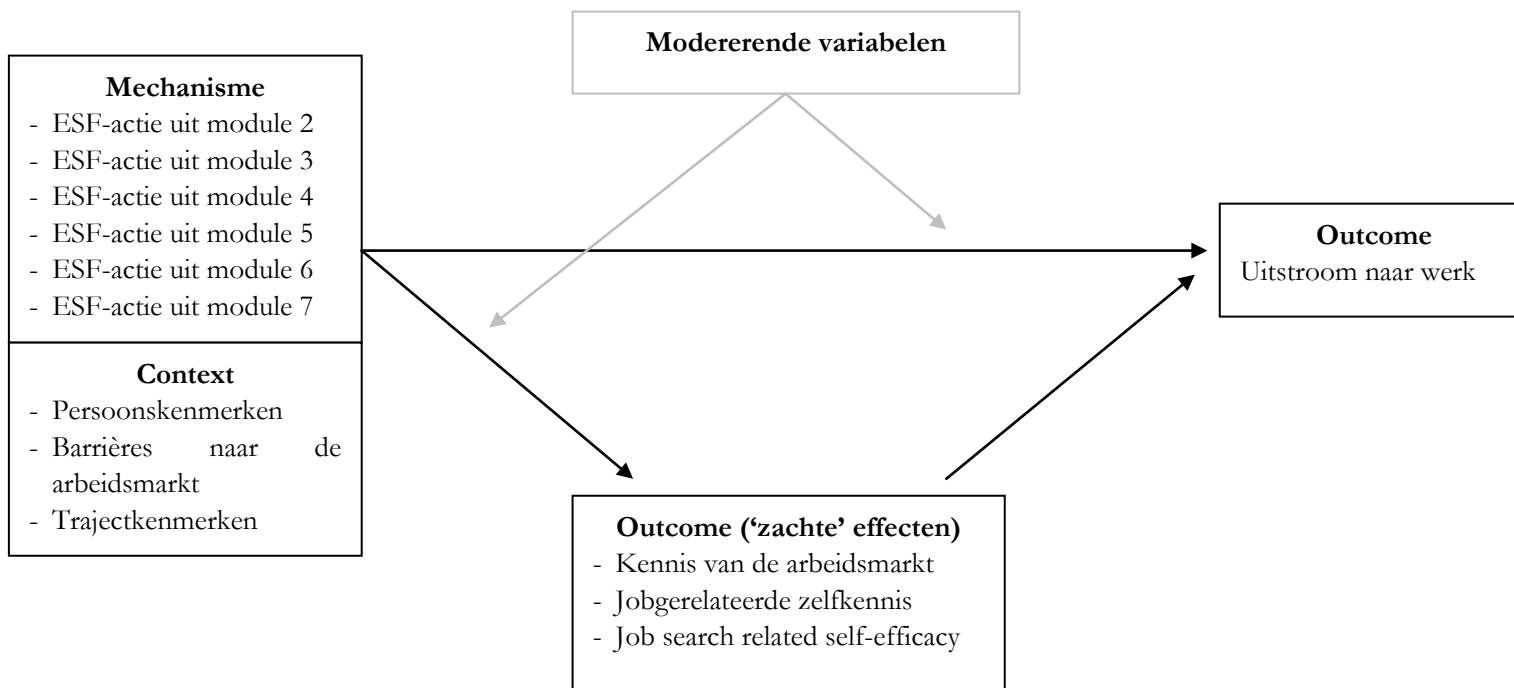
Effecten op werkzoekgedrag en technische competenties worden ook meegenomen maar enkel in een beschrijvende analyse. Voor werkzoekgedrag is de reden dat zelfgerapporteerd gedrag moeilijk ver terug in de tijd bevraagd kan worden. Bovendien vermoeden we dat de respondent zich hierbij sterk zal laten leiden door het resultaat van het zoekgedrag. Zo zullen degenen die werk hebben gevonden op het moment van bevraging geneigd zijn dit toe te schrijven aan eigen gedrag. Voor technische competenties hebben we ons beperkt tot een beschrijvende analyse omdat we er in dit onderzoek voor gekozen hebben niet te focussen op vaardigheden. Deze worden immers idealiter gemeten met een voor- en nameting wat binnen dit onderzoek niet mogelijk was.

Kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis zien we samen als een benadering van een realistisch jobdoelwit. Een realistisch jobdoelwit wordt in het werkveld als belangrijk aanzien om de kans op werk te verhogen. Onder ‘job search related self-efficacy’ kunnen we het (zelf)vertrouwen om de zoektocht naar werk tot een goed einde te brengen verstaan. Dit is een specifieke toepassing van het concept self-efficacy waarvoor vaak een effect wordt gevonden op zoekgedrag en de kans op een job (Gelderblom et al., 2007, p. 9-10). Een meta-analyse van Kanfer et al. (2001) komt bovendien tot de bevinding dat *self-efficacy* ten opzichte van andere zachte kenmerken een hoge positieve correlatie heeft met werkzoekgedrag en het vinden van werk. Verder toont onderzoek aan dat self-efficacy een motivationele component is die de kans op het stellen van bepaald gedrag verhoogt (Bandura, 1986) en een voorspellende waarde heeft voor het toekomstige gedrag (Ajzen, 1991; Ajzen, 2002). Een hoge mate van job search related self-efficacy kan dan ook gezien worden als een voorspeller voor toekomstig werkzoekgedrag. Wie er sterk in vertrouwt dat hij de zoektocht naar werk tot een goed einde zal brengen zal deze zoektocht ook gemakkelijker effectief aanvangen. Job search related self-efficacy vormt dan ook een centraal concept in het onderzoek.

We kunnen veronderstellen dat er variabelen zijn die het effect van de context en het mechanisme afremmen of net versterken. Last hebben van barrières naar de arbeidsmarkt of langdurig werkloos zijn kunnen een modererend effect hebben, het effect van de ESF-acties op de zachte factoren en op de kans op uitstroom naar tewerkstelling beïnvloeden. In de regressieanalyses zullen we aandacht besteden aan deze modererende variabelen door het schatten van interactiemodellen. We zullen dit echter enkel doen voor die variabelen waarop het ESF kan inwerken via een actie voor werkzoekenden en voor die variabelen die de subdoelgroepen van het OP representeren (zie infra).

Op de volgende pagina stellen we het onderzoeksopzet voor in schematische vorm.

**Figuur 2.1**      **Onderzoeksopzet**

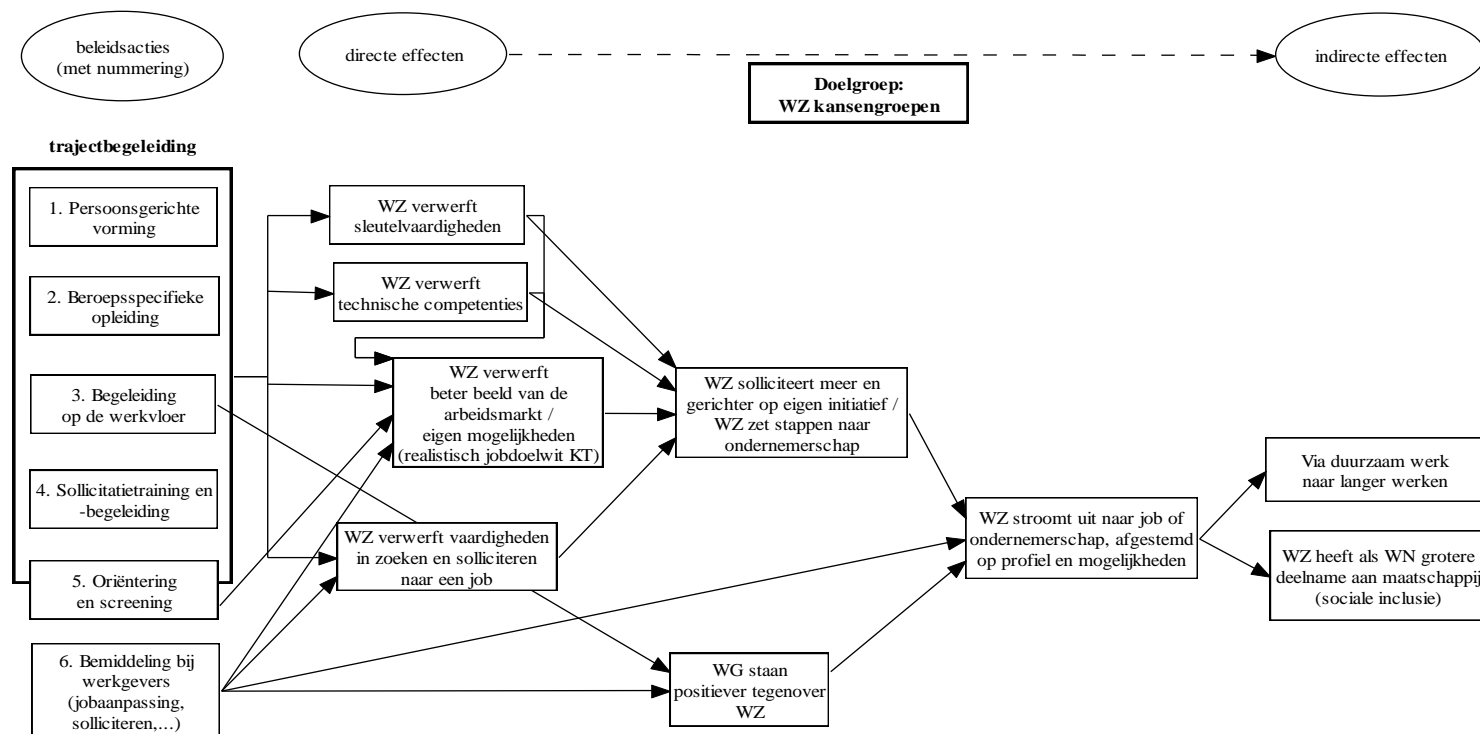


### **2.3 Situering in het verandermodel voor het OP 2007-2013**

In het kader van de on-going evaluatie van het ESF Operationeel Programma 2007-2013 werd een verandermodel opgesteld voor de werkzoekenden (De Peuter & Brans, 2010). Een verandermodel is een schematische weergave van de beleidstheorie die schuil gaat achter een concreet beleid. Het verandermodel voor werkzoekenden is terug te vinden op de volgende pagina.



**Figuur 2.2 Verandermodel voor werkzoekenden**



Bron De Peuter & Brans, 2010

We lichten de link tussen dit onderzoek en het verandermodel toe. De beleidsacties terug te vinden in het verandermodel stemmen overeen met de indeling van de acties volgens trajectmodule. Persoonsgerichte vorming stemt overeen met module 5, beroepsspecifieke opleiding met module 4, begeleiding op de werkvloer met module 6, sollicitatietraining met module 3, oriëntatie en screening met module 2 en trajectbegeleiding met module 7. De beleidsacties gericht op bemiddeling bij werkgevers werden niet meegenomen in dit onderzoek. Het effect ‘werkgevers staan positiever ten aanzien van de werkzoekenden’ valt eveneens buiten het bestek van dit onderzoek; dit vergt immers een specifiek design waarin werkgevers hierover worden bevraagd.

Het verwerven van een beter beeld van de arbeidsmarkt en van de eigen mogelijkheden, het realistisch jobdoelwit, benaderen we via de effecten van de ESF-acties op kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis. We gaan causaliteit na via regressieanalyse. Het verwerven van vaardigheden in zoeken en solliciteren naar een job zal niet aan bod komen. Wat wel aan bod zal komen is het meer solliciteren. We bevragen de werkzoekenden over het aantal sollicitaties en de gebruikte zoekkanalen. Verder vragen we hen een vergelijking te maken tussen de situatie voor en na de ESF-actie en of ze het meer of minder solliciteren aan de ESF-actie wijten. We gaan causaliteit na aan de hand van de perceptie van de deelnemers.

Het meer en gericht solliciteren op eigen initiatief zal eveneens niet als dusdanig aan bod komen. Wat wel aan bod komt is het effect van ESF-acties op job search related self-efficacy, het (zelf)vertrouwen van de deelnemers om hun zoektocht naar een job tot een goed einde te brengen, dat geldt als een goede voorspeller van toekomstig gedrag. Job search related self-efficacy kan dus gezien worden als een voorspeller voor het meer en gericht solliciteren op eigen initiatief. We gaan causaliteit na door middel van regressieanalyse.

We gaan na of de werkzoekenden al dan niet uitstromen naar tewerkstelling, naar een job of ondernemerschap, in de enquête maar ook aan de hand van gegevens van de VDAB-studiedienst. We gaan na of dit een causaal effect is van de ESF-actie door middel van regressieanalyse. Of de werkzoekende uitstroomt naar een job of ondernemerschap afgestemd op zijn/haar profiel en mogelijkheden bekijken we aan de hand van de vraag of de gevonden job beantwoordt aan het soort werk dat men zoekt. Dit aspect en de kwaliteit en duurzaamheid van tewerkstelling zullen verder uitgediept worden in het vervolgonderzoek.

In het verandermodel wordt veel aandacht besteed aan vaardigheden en andere competenties. We hebben ervoor gekozen hier niet op te focussen in dit onder-

zoek omdat effecten op vaardigheden idealiter worden gemeten met een voor- en nameting. Dit was binnen dit onderzoek niet mogelijk.<sup>8</sup> Voor deze evaluatie konden we niet anders dan ons beperken tot een nameting om nog een oordeel te kunnen vellen over de acties in de beginjaren van het lopende OP. Voor de andere aspecten hebben we dit gebrek aan voor- en nameting opgelost door de deelnemers te vragen naar hun perceptie van het effect van de ESF-actie op bepaalde aspecten. Specifiek voor vaardigheden achten we het zeer moeilijk voor de respondenten om in te schatten of hun vaardigheden erop vooruit zijn gegaan. Wat we wel bevraagd hebben is het nut van de in de ESF-actie verworven vaardigheden in de job waarnaar men is uitgestroomd.

Voor de technische competenties hebben we benaderende gegevens over het effect ervan. Acties uit module 4 'beroepsspecifieke opleiding' en module 6 'opleiding en begeleiding op de werkvloer' zijn gericht op technische competenties. Aangezien personen die een opleiding uit module 4, beroepsspecifieke opleiding, over het algemeen tussentijdse testen of testen aan het einde van hun opleiding moeten afleggen kunnen we veronderstellen dat personen die hun actie volledig afronden de vooropgestelde technische competenties verworven hebben. Zelfs als men deze competenties niet perfect bezit zendt de volledige afronding van een dergelijke module een positief signaal uit naar potentiële werkgevers aldus de '*Signalling theory*' (zie o.a. Spence, 1973; Arrow, 1973). Deze stelt dat succesrijke deelnemers aan een opleiding (resultierend in diploma's, certificaten, ...) een signaal uitzenden naar werkgevers over hun productiviteit. Een werkgever zal zich op dit signaal baseren om de geschiktheid van een werkzoekende voor de job in te schatten wanneer hij/zij deze niet rechtstreeks of zonder al te veel kosten kan meten. We veronderstellen dus dat wanneer men een actie uit module 4 of 6 volledig heeft afgerond dit een indicatie is voor het verworven hebben van technische competenties.

## 2.4 Operationalisering

Om de effecten van de ESF-acties te meten maken we gebruik van een enquête bij de deelnemers van de ESF-acties die we aanvullen met administratieve data. De operationalisering van concepten in de enquête, de concrete uitwerking van de variabelen en effecten uit het analysekader, bespreken we in deze paragraaf. Effecten worden idealiter gemeten op basis van een voor- en nameting. Dit was binnen de randvoorwaarden van het onderzoek niet mogelijk (cf. boven). De enquête werd daarom opgevat als een meting van gepercipieerde effecten van de deelnemers na deelname aan een ESF-actie. We vroegen de deelnemers niet alleen naar hun perceptie van de effecten maar ook naar het verband tussen de ESF-actie

---

<sup>8</sup> Een andere overweging is dat vaardigheden eerder een 'output' vormen dan een 'outcome', omdat de mate waarin zij verworven zijn bepalend is voor het succesrijk afronden van de actie.

en dat effect. De vragenlijst van de enquête omvat nagenoeg uitsluitend gesloten vragen, een aantal daarvan met puntenschalen. Voor het opstellen van deze vragen consulteerden we relevante studies. Waar er maatstaven beschikbaar waren hebben we deze gebruikt als guideline, verbeterd, aangepast aan de doelgroep en hebben we er nieuwe items aan toegevoegd. De volledige vragenlijst is terug te vinden in bijlage 8.

In verband met barrières naar de arbeidsmarkt vonden we informatie in de intakegegevens, ons beschikbaar gesteld door de VDAB. Bij de intake registreert de consulent zeven randvoorwaarden en acht redenen voor werkloosheid. Deze informatie vertelt ons iets over de beginsituatie van de deelnemer voor de start of bij aanvang van de actie, zoals gepercipieerd door de consulent op het moment van de intake. Aanvullend bij deze gegevens hebben we de respondenten gevraagd in welke mate ze last hebben van 23 verschillende hindernissen bij het vinden en zoeken naar werk (bijlage 8, vraag 17). Dit zijn de barrières die ze ondervinden op het moment van de enquête en dus na het volgen van de ESF-actie. De mate waarin men er last van heeft hebben we bevraagd aan de hand van een 5-puntenschaal. Voor het opstellen van de lijst van hindernissen hebben we ons gebaseerd op de door de VDAB geregistreerde randvoorwaarden en redenen voor werkloosheid en de door het OCMW geregistreerde drempels voor activering. Deze werden aangevuld met de in eerder en eigen onderzoek - kwalitatief en kwantitatief - geregistreerde hindernissen (o.a. Aston et al., 2009; Struyven et al., 2010; Taylor & O'Connor, 2005). Deze barrières en modererende variabelen kunnen gezien worden als dimensies van *employability*. Employability is een concept waar tot nog toe geen algemeen aanvaarde definitie voor bestaat. Delsen (2000) stelt kortweg dat dit het vermogen is om werk te verkrijgen of te behouden. Over welke zaken, welke dimensies, dit vermogen bepalen bestaan er verschillende theorieën (zie o.a. Sels & Forrier, 2003). Door de barrières als onafhankelijke variabele in te voegen in de regressies kunnen we zien in hoeverre deze factoren bijdragen tot de kans op uitstroom naar tewerkstelling (via de zachte factoren of rechtstreeks op uitstroom naar werk), in welke mate deze hindernissen employability verhogend of verlagend werken. Om ze in de regressieanalyses op te nemen brengen we de uitgebreide lijst van 23 hindernissen via een principale factoranalyse (zie bijlage 5) terug tot vijf achterliggende factoren: mobiliteit, gezondheid, zorgtaken, persoonlijke omstandigheden en aanpassingsbereidheid.<sup>9</sup> Deze vijf factoren passen in een concept van '*individuele graduele employability*' dat stamt uit twee tradities namelijk arbeidsmarktbeleid en human resource management (Apel et al., 2008). Employability wordt hierbij niet beschouwd als een binair gegeven, men is employable of men is het niet, maar als een concept met gradaties, men is

<sup>9</sup> De factor aanpassingsbereidheid slaat op jobeisen, looneisen (ten opzichte van de werkloosheidsuitkering), flexibiliteit inzake werkuren, motivatie, ...

meer of minder employable. De focus van dit concept van employability ligt op het individu en zijn karakteristieken. Een andere conceptualisering van employability is de ‘*interactieve employability*’ (Apel et al., 2008). Deze neemt naast het individu ook de interactie van het individu en de arbeidsmarkt in rekening, de vraagzijde-aspecten. De data waarover we beschikken laten een dergelijke conceptualisering niet toe. De factoranalyse wijst uit dat proportie van de verklaarde variantie hoger is wanneer we de hindernissen aan de vraagzijde buiten beschouwing laten.

Om het werkzoekgedrag van respondenten in kaart te brengen vroegen we naar de frequentie van solliciteren en de hiervoor gebruikte kanalen (bijlage 8, vragen 9-12b). We vroegen naar het aantal keren dat men gesolliciteerd heeft in de maand voorafgaand aan het moment van bevraging om herinneringsbias te voorkomen. We merken hierbij op dat we door beperkingen in de data niet alle respondenten hebben kunnen bevragen op een zelfde moment na het beëindigen van hun ESF-actie. We vroegen eveneens of men een vermeerdering of vermindering percipieert in de frequentie en het aantal kanalen na het volgen van de actie door middel van een 5-puntenschaal. Ook vroegen we of er een verband is met het volgen van de actie. Deze vragen werden opgesteld op basis van eigen formuleringen.

De effecten op de volgende drie zachte factoren worden bevraagd: kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy (bijlage 8, respectievelijk vraag 14, 15 en 16). Het concept ‘job search related self-efficacy’ behoeft wat meer toelichting. Het theoretisch construct self-efficacy werd ontwikkeld door Bandura (1986). Hij omschrijft het als volgt ‘people’s judgment of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances’ (Bandura, 1986, p. 391). Self-efficacy kan gezien worden als het vermogen en de overtuiging om adequaat en efficiënt te kunnen handelen. Het vertrouwen dat men heeft om een bepaalde activiteit tot een goed einde te brengen. We hebben ervoor geopteerd om self-efficacy specifiek toe te passen op het zoeken van een job. Job search related self-efficacy kunnen we dan omschrijven als het vertrouwen dat men heeft om de zoektocht naar werk tot een goed einde te brengen.

Omdat we niet werken met een voor- en nameting kunnen we geen gebruik maken van gevalideerde schalen uit psychologisch onderzoek om de effecten op kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy te meten. Daarom hebben we de gepercipieerde effecten van de acties op deze concepten bevraagd. Deze theoretische concepten werden geoperationaliiseerd op basis van respectievelijk van zeven, vijf en zeven stellingen of indicatoren. Voor de formulering van de stellingen over de concepten kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis hebben we ons gebaseerd op onder-

zoek van Sels en Verbruggen (2009). Voor de formulering van stellingen om het concept *job-search related self-efficacy* te meten lieten we ons inspireren door Vinokur et al. (1995); Vuori en Vinokur (2005); Sels en Verbruggen (2009); en Gelderblom et al. (2007). We maken gebruik van een 5-punten Likertschaal om de mate waarin men akkoord gaat met deze stellingen op te geven. Met een principale factoranalyse zijn we nagegaan of de verschillende indicatoren voldoende inhoudelijke samenhang vertonen en tot één of meerdere concepten behoren. De resultaten van deze analyses zijn terug te vinden in bijlage 4.

De gepercipieerde effecten van de actie op tewerkstellingskansen werden bevraagd aan de hand van vier stellingen over de kans op werk, het sneller vinden van werk, werk dat de respondent ligt en de kansen op een job met een goed loon (bijlage 8, vraag 13). Om de mate waarin men akkoord gaat met deze stellingen te scoren werd gebruik gemaakt van een 5-punten Likertschaal. De stellingen werden opgesteld op basis van eigen formuleringen.

## 2.5 Enquêteopzet en steekproeffrekking

Het opzet van het onderzoek werd in samenspraak met het ESF-agentschap bepaald. Een gestandaardiseerde telefonische enquête werd eind juni, begin juli 2010 afgenomen bij 2 005 deelnemers aan een ESF-actie. Voor de meeste respondenten, 89,68%, is de actie geregistreerd als behorend tot een traject (zie bijlage 1). Het is dus mogelijk dat deze respondenten meerdere acties gevolgd hebben, wij bevroegen ze over één specifieke ESF-actie. Zoals eerder aangegeven is de ESF-actie doorgaans de belangrijkste actie in een traject. Om de te bevragen personen te bepalen hebben we gebruik gemaakt van een gestratificeerde disproporionele steekproeffrekking met zes strata die samenvallen met de zes verschillende trajectmodules conform het onderscheid in modules in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid:

- acties uit module 2: diagnose en trajectbepaling;
- acties uit module 3: sollicitatietraining;
- acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding;
- acties uit module 5: persoonsgerichte vorming;
- acties uit module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer;
- acties uit module 7: trajectbegeleiding en -opvolging.

We geven de voorkeur aan de indeling in modules boven een eigen te ontwerpen taxonomie. Dit levert bijkomende voordelen op bij de interpretatie van de resultaten en de vergelijking met andere data en onderzoek. We kozen voor dit type steekproef omdat we niet geïnteresseerd zijn in de effecten van de ESF-acties in globo, maar wel in de verschillen in effecten al naargelang de kenmerken van de

interventie, de modules waartoe de acties behoren in relatie tot onderscheiden kansengroepen en individuele kenmerken.

De gerealiseerde steekproef omvat 2 005 deelnemers aan een ESF-actie, 334 respondenten per module (335 voor module 5). In deze paragraaf beschrijven we hoe we tot deze steekproef zijn gekomen. De wenselijke grootte van de steekproef hebben we bepaald op basis van een statistische power analyse (zie bijlage 2). Bovendien hebben we voor de grootte van de steekproef rekening gehouden met een follow-up enquête waarvoor we dezelfde steekproef opnieuw willen bevragen en mogelijke uitval in dit licht. Deze gewenste steekproefgrootte werd aldus bepaald op 2 000 respondenten. Afgaande op vorig gelijkaardig onderzoek zijn we uitgegaan van een responsgraad van één derde. Om een finale gerealiseerde steekproef van 2 000 respondenten te bekomen betekent dit een totale steekproef van 6 000 unieke personen.

Het doel van de eerste bevraging van werkzoekende deelnemers aan ESF-acties is de korte termijn - harde en zachte - effecten te meten. Daarom kan het meetmoment voor bevraging best zo dicht mogelijk bij het moment van beëindiging van de actie liggen. Idealiter werd de steekproef dan getrokken uit nog lopende acties. Door technische beperkingen was dit echter niet haalbaar. Daardoor waren we aangewezen op al beëindigde acties. Om het interval tussen de afname van de enquête (eind juni, begin juli 2010) en het moment van beëindiging van de actie te minimaliseren hebben we de steekproef via random selection getrokken uit de acties afgerond in de meest recente maanden die ons beschikbaar gesteld konden worden. We konden het interval tussen beëindiging van de actie en de enquête beperken tot minimum vier maanden en maximum negen maanden. De acties afgerond in de maanden december 2009, januari en februari 2010 werden opgenomen in de steekproef.<sup>10</sup> Voor module 6 moesten we ook acties beëindigd in de maanden september, oktober en november 2009 toevoegen om aan de benodigde aantallen te geraken. Om de betrouwbaarheid van de enquête te maximaliseren hebben we ervoor gekozen enkel voor module 6 extra maanden toe te voegen aan de steekproef. We kunnen veronderstellen dat de herinneringsbias voor ESF-acties uit module 6 kleiner zal zijn dan voor acties uit de andere modules. Acties uit module 6 zijn gemiddeld van veel langere duur dan de andere acties, zoals uit onderstaande tabel blijkt.

<sup>10</sup> De acties die in januari en februari 2010 zijn afgerond sluiten nog aan bij de programma- en beleidslogica van 2009. Het nieuwe beleid uitgewerkt in het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) van de Vlaamse regering wordt in deze maanden nog niet ten uitvoer gebracht in het ESF-programma.

**Tabel 2.1 De gemiddelde duur van een ESF-actie, per module, in dagen**

Module	Gemiddelde duur in dagen	Standaard deviatie	Minimum duur	Maximum duur	N
Module 2	21	30,28	1	266	334
Module 3	45	52,76	1	325	334
Module 4	99	93,54	1	535	334
Module 5	62	67,86	1	413	335
Module 6	223	206,89	1	733	333
Module 7	271	127,94	38	722	334

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Een actie uit module 6 duurt gemiddeld gezien 223 dagen. De gemiddelde duur van de acties uit andere modules, met uitzondering van module 7, is veel korter. Indien we ook voor de andere modules extra maanden uit 2009 zouden toevoegen aan de steekproef bestaat er een niet te verwaarlozen risico dat men zich nog te weinig van de actie herinnert om de enquêtevragen naar behoren te kunnen beantwoorden.

Het steekproefkader bestaat dus uit de populatie werkzoekenden in een ESF-actie die hun actie afgerond hebben tussen september 2009 en februari 2010. De ESF-oproepen (al dan niet uitsluitend) gericht op werkzoekenden die tot dit steekproefkader behoren, geven we weer in onderstaande tabel.



**Tabel 2.2 Oproepen uit het steekproefkader**

Oproep-nummer	Oproepnaam	Finaliteit*
3	Oproep ervaringsbewijs	wz/wn
43	Bijzondere acties voor prioritaire kansengroepen	wz/wn
44	Trajectbegeleiding en competentieversterking van werkzoekenden met focus op de 4 prioritaire kansengroepen	wz
53	Ondernemersvorming voor kansengroepen	wz
55	In-/uitstroom sociale economie	wz
60	Werkervaring 2009	wz
62	Ervaringsbewijs 2008	wz/wn
63	Trajectbegeleiding en competentieversterking van werkzoekenden met focus op de prioritaire kansengroepen (2008-2009)	wz
64	Bijzondere acties voor prioritaire kansengroepen (2008-2009) - VDAB	wz
66	TBGL en competentieversterking van werkzoekenden met focus op de 4 prioritaire kansengroepen (regie)	wz
78	Oproep Sociale inclusie	wz
82	Ervaringsbewijs 2009	wz/wn
84	Begeleiding voor werkzoekenden met interesse in ondernemerschap	wz
86	Werkervaring 2009 – artikel 60	wz
90	Oproep Sociale inclusie – actie 2	wz
108	Geletterdheid	wz
114	Oproep Ervaringsbewijs – actie 1	wz/wn
115	Ervaringsbewijs 2009 – actie 2	wz/wn
116	Alternerend leren voor BuSO en deeltijds lerenden, Brug- en Voortrajecten voor deeltijds lerend	wz
118	Oproep Sociale inclusie – actie 2bis	wz
119	Begeleiding van werkzoekenden met interesse voor een zelfstandige activiteit	wz
130	Werkervaring 2010	wz
131	Werkervaring 2010 – artikel 60	wz

\* wz: werkzoekende; wn: werknemer.  
Bron ESF, bewerking HIVA

Voor deze oproepen ligt de startdatum van de projecten voor maart 2010 en is de einddatum gelegen na augustus 2009. Het betreft projecten binnen deze oproepen wiens projectstatus geen negatieve beslissing kreeg of ingetrokken werd. Over welke oproepen of projecten er in de finale gerealiseerde steekproef zijn opgeno-

men kunnen we geen uitsluitsel geven aangezien we hiervoor niet over de nodige informatie beschikken.

In de gerealiseerde steekproef volgt 93,07% van de respondenten (1 866 personen) een actie uit prioriteit 1 en de resterende 6,93% (139 personen) volgt een actie uit prioriteit 2. Enkel de modules 5 en 6 omvatten acties uit prioriteit 2. Respectievelijk 4,48% en 37,13% van de acties uit deze modules behoren tot prioriteit 2. Zoals eerder aangegeven behoren de ESF-acties tot een traject of zijn ze er een aanvulling bij. Van de gerealiseerde steekproef volgden in totaal 1 798 deelnemers een ESF-actie binnen een traject voor werkzoekenden (op basis van de administratieve VDAB-data). 207 deelnemers namen deel aan een ESF-actie buiten traject, of beter aanvullend bij een traject. De acties buiten traject maken daarmee 10,32% van de gerealiseerde steekproef uit en behoren tot de modules 4, 5, 6 en 7 zoals onderstaande tabel weergeeft.

**Tabel 2.3 Acties uit de gerealiseerde steekproef buiten trajectwerking, per module, in %**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Percentage acties buiten traject	0,00	0,00	6,89	8,36	10,78	35,93
Totaal N	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

$X^2=319,1$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .  
Bron VDAB, bewerking HIVA

Het percentage respondenten uit de gerealiseerde steekproef per maand waarin de actie werd beëindigd en per trajectmodule waartoe de ESF-actie behoort, geven we weer in onderstaande tabel.

**Tabel 2.4** Percentage respondentent uit de gerealiseerde steekproef, per maand waarin de ESF-actie beëindigd werd, per module, in %

Maand van beëindiging van de ESF-actie	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
September 2009	-	-	-	-	25,75	-
Oktober 2009	-	-	-	-	20,36	-
November 2009	-	-	-	-	23,95	-
December 2009	30,54	41,62	43,11	39,40	11,08	35,93
Januari 2010	37,43	21,56	26,95	23,58	12,28	35,33
Februari 2010	32,04	36,83	29,94	37,01	6,59	28,74
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

Bron VDAB, bewerking HIVA

Een overzicht van de acties en bijhorende prioriteit die in de gerealiseerde steekproef zijn opgenomen is, omwille van de beschikbare plaats, terug te vinden in bijlage 1.

## 2.6 Afname en respons

De enquête werd afgenomen van juni 2010 tot de eerste helft van juli 2010. Omwille van de privacywetgeving werd voor afname een brief namens de VDAB verzonden naar de geselecteerde respondenten met de aankondiging van de enquête. Er werd in verschillende fasen - afhankelijk van de responsgraad en een schatting van de nog benodigde telefoonnummers - een brief verzonden naar 4 951 personen. 77 brieven werden teruggezonden naar afzender, 27 personen hebben telefonisch of via mail laten weten dat ze niet konden<sup>11</sup> of wilden deelnemen aan de enquête. Deze personen werden uit de lijsten van het enquêtering-bureau geschrapt waardoor er nog 4 847 beschikbare telefoonnummers overbleven.

In totaal werden 4 737 personen opgebeld. Bij 2 005 personen werd succesvol een enquête afgenomen. Per module werden 334 personen geënquêteerd, 335 personen voor module 5. Een interview duurde gemiddeld achttien minuten. Met 2 730 personen kon geen succesvol interview worden afgenomen. Hiervan stonden 795 personen gecategoriseerd als 'terug te bellen': er werd een softe of harde afspraak gemaakt voor een interview, er was een bezettoon, ... De resterende 1 935 personen kunnen beschouwd worden als non-respons. De redenen voor non-respons, in volgorde van belangrijkheid, zijn:

- persoon weigert deelname (N=548);

11 Dit omwille van uiteenlopende redenen zoals gebrekkig Nederlands, doof, ...

- persoon is onbereikbaar (N=533);
- persoon kan niet ondervraagd worden omwille van de taal (N= 476);
- persoon behoort niet tot de doelgroep of heeft niet deelgenomen aan de actie (N=374);
- persoon mag niet ondervraagd worden wegens quota al vol (N=4).

De responsgraad bedraagt gemiddeld 51%. Deze respons is berekend als de netto responsgraad: de gerealiseerde interviews ten opzichte van de non-respons. De personen die teruggebeld mochten worden, worden dus niet meegenomen in de responsgraad. In onderstaande tabel bekijken we het aantal gerealiseerde interviews en de responsgraad per module.

**Tabel 2.5      Aantal gerealiseerde interviews en responsgraad, per module**

Module	Gerealiseerde interviews	Responsgraad (in %)
Module 2	334	63
Module 3	334	63
Module 4	334	63
Module 5	335	42
Module 6	334	48
Module 7	334	42
Totaal	2 005	51

Bron Enquête-gegevens, bewerking HIVA

De modules 2, 3 en 4 hebben de hoogste responsgraad met 63%, modules 5 en 7 de laagste met 42%. Om de lagere responsgraden in de modules 5, 6 en 7 te verklaren bekijken we de redenen voor non-respons per module in onderstaande tabel.

**Tabel 2.6 Redenen voor non-respons, per module, in %**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Weigering deelname	30,54	42,50	41,21	21,01	<b>29,03</b>	22,89
Onbereikbaar	29,56	22,50	29,15	19,75	<b>29,03</b>	<b>34,64</b>
Taal	18,23	17,00	10,55	<b>50,42</b>	18,55	15,46
Behoort niet tot doelgroep/heeft niet deelgenomen aan een actie	21,18	17,50	19,10	8,82	22,85	27,01
Quota vol	0,49	0,50	0,00	0,00	0,54	0,00
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal non-respons (N)	292,00	289,00	309,00	644,00	647,00	549,00

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Wat hieruit naar voren komt is dat voor module 5 de lage respons vooral te wijten is aan taalproblemen. Deze module omvat heel wat acties gericht op anderstaligen zoals NT2-opleidingen en Nederlands voor Anderstaligen (zie bijlage 1). Voor module 6 merken we dat bijna een derde van de non-respons te wijten is aan weigering tot deelname en nog een derde aan onbereikbaarheid van de deelnemers (te wijten aan technische problemen zoals geen signaal, een boodschap van de operator, ...). De voornaamste redenen voor de lage respons in module 7 zijn onbereikbaarheid en het feit dat personen niet tot de doelgroep behoren.

Om de non-respons diepgaander te analyseren en selectieve non-respons te detecteren leggen we de vertegenwoordiging van kansengroepen in de finale gerealiseerde steekproef (N=2 005) naast die in de totale steekproef (N=6 000). We rapporteren ook de vertegenwoordiging van kansengroepen in de totale ESF-populatie, prioriteit 1, in 2009. Deze laatste cijfers moeten eerder als indicatief beschouwd worden aangezien ze het bereik over een heel jaar weergeven terwijl de steekproef zich slechts over enkele maanden uitstrekt.

**Tabel 2.7**      **Vertegenwoordiging van kansengroepen in de gerealiseerde steekproef, totale steekproef en de ESF-populatie prioriteit 1 in 2009, in %**

Kansengroep	Vertegenwoordiging in gerealiseerde steekproef	Vertegenwoordiging in totale steekproef	Verschil (gerealiseerde steekproef – totale steekproef)	Totaal bereik ESF-populatie, prioriteit 1 (2009)
Allochtoon	19,25	31,72	-12,47	31,24
Kortgeschoold	54,41	55,55	-1,14	61,59
Oudere	16,21	12,18	4,03	9,61
PmAH	17,31	13,73	3,58	17,17
Totaal (N)	2 005,00	6 000,00	-	52 268,00

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA; ESF jaarverslag 2009 - indicatoren werkingsjaar 2009

De finale gerealiseerde steekproef vertoont een lichte ondervertegenwoordiging van kortgeschoolden van 1,14 procentpunten ten opzichte van de totale steekproef. Ouderen en personen met een arbeidshandicap zijn lichtjes oververtegenwoordigd, respectievelijk met 4,03 en 3,58 procentpunten. De oververtegenwoordiging is nog klein genoeg om niet als problematisch beschouwd te worden. We bemerken wel een sterke ondervertegenwoordiging van allochtonen in de finale steekproef. Een vijfde van de gerealiseerde steekproef behoort tot de kansengroep allochtonen (19,25%). Dit percentage ligt opvallend lager dan in de totale steekproef waar ongeveer een derde (31,72%) allochtoon is. De gerealiseerde steekproef onderschat het percentage allochtonen. Een ondervertegenwoordiging van deze grootte orde noodzaakt ons zeer voorzichtig te zijn met conclusies over deze kansengroep.

De oorzaak van de ondervertegenwoordiging vinden we in de non-respons analyse. Wanneer we de redenen voor non-respons, specifiek voor diegenen die geregistreerd staan als allochtoon, nader bekijken zien we dat taal met voorsprong de belangrijkste reden is voor non respons. De respondenten beheersten het Nederlands nog niet voldoende om deel te nemen aan de enquête. Van de 1 151 allochtonen die behoren tot de non-respons werd voor 414 personen taal als reden opgegeven (ongeveer 36%). Dit doet ons concluderen dat voor deze doelgroep aparte bevragsinstrumenten ontwikkeld moeten worden, aangepast aan het lage niveau van Nederlands. Door het brede opzet van dit onderzoek, het meenemen van alle modules en daardoor zeer veel verschillende soorten acties en doelgroepen was het differentiëren van bevragsinstrumenten praktisch niet haalbaar. Voor het beleid is dit reeds een belangrijke conclusie: blijkbaar hebben de acties beperkt gemedieerd voor het gebrek aan kennis van het Nederlands.

De steekproeftrekking is opgezet om een valide vergelijking te kunnen maken tussen de modules, niet om een representatief staal te trekken van verschillende types van deelnemers. We zullen hier in de rest van het rapport dan ook geen correctie voor maken. We maken gebruik van ongewogen cijfers.

## 2.7 Administratieve data

Naast de enquêtegegevens werden ook administratieve data gebruikt uit het cliëntvolgsysteem (CVS) van de VDAB en monitoringdata van de VDAB-studiedienst. Uit CVS werden allereerst gegevens opgevraagd over de actie en het traject waarbinnen deze actie eventueel past:

- naam van de gevolgde actie;
- trajectmodule (module 2, 3, 4, 5, 6 of 7);
- start- en einddatum van de actie;
- trajectintensiteit, de duur van een traject in aantal actie-uren tot aan het moment van bevraging.

Verder werd er ook informatie opgevraagd over de achtergrondkenmerken van de deelnemers:

- geslacht;
- geboortejaar;
- scholingsgraad (*kort-, midden- of hooggeschoold*);
- allochtoon;
- personen met een arbeidshandicap;
- werkloosheidsduur (*korter dan 1 jaar, 1 tot 2 jaar of twee jaar of langer*);
- arbeidsmarktregio (*Antwerpen-Boom, Hasselt, Gent, Tongeren, Oostende-Ieper, Turnhout, Mechelen, Aalst-Oudenaarde, Sint-Niklaas-Dendermonde, Vilvoorde, Kortrijk-Roeselare, Brugge, Leuven, Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel, Wallonië*).

Tenslotte werden CVS-gegevens opgevraagd over randvoorwaarden en redenen voor werkloosheid die bij de intake door de VDAB-consulent geregistreerd worden. De intakeleidraad is zo opgesteld dat altijd wordt uitgegaan van het voorkeursberoep van de werkzoekende waardoor deze hindernissen in principe bekeken worden als hindernissen voor tewerkstelling *in het voorkeursberoep*. Bij uitbreiding kunnen we deze ook beschouwen als algemene hindernissen voor tewerkstelling.

De randvoorwaarden die geregistreerd worden zoals ze geconstateerd worden door de consulent zijn:

- fysieke kenmerken (*pluspunt, neutraal of belemmering*);
- mobiliteit (*pluspunt, neutraal of belemmering*);

- leeftijd (*pluspunt, neutraal of belemmering*);
- werkverleden (*pluspunt*);
- zorgtaak of kinderlast (*belemmering*);
- werkloosheidsval (*belemmering*);
- geletterdheid (*belemmering*);
- kansarmoede<sup>12</sup> (*belemmering*).

De redenen voor werkloosheid die geregistreerd worden zijn:

- werkzoekgedrag;
- beroepskennis en attesten;
- kennis van het Nederlands;
- medische reden;
- psychische reden;
- sociale reden;
- externe factoren (factoren zoals een herstructurering, een zwakke conjunctuur);
- randvoorwaarden (dit zijn randvoorwaarden zoals leeftijd, mobiliteit, werkloosheidsverleden, werkverleden, werkloosheidsval, kinderlast en zorgtaak).

De redenen voor werkloosheid kunnen als *niet, in geringe mate* of *in ernstige mate* gescoord worden. Ze worden geregistreerd zoals ze geconstateerd worden door de consulent maar ook zoals de werkzoekende ze aanvoelt. We hebben ervoor gekozen de visie van de consulent op te nemen.

De monitoringdata van de VDAB-studiedienst die werden gebruikt zijn:

- uitstroom naar tewerkstelling als werknemer of als zelfstandige;
- doorstroom naar een andere begeleidingsactie voor werkzoekenden.

Beide werden gemeten op het einde van de zesde maand volgend op het einde van de maand waarin de actie afgerond werd.

## 2.8 Voorzorgen voor betrouwbaarheid en validiteit

In deze paragraaf geven we weer op welke manier we rekening hebben gehouden met verschillende aspecten van betrouwbaarheid en validiteit.

<sup>12</sup> De eerste drie opgesomde randvoorwaarden kunnen als *pluspunt, neutraal of belemmering* gescoord worden, werkverleden kan enkel als *pluspunt* gescoord worden en de laatste vier randvoorwaarden als *belemmering*.



## 2.8.1 Betrouwbaarheid

### 2.8.1.1 Participant bias

We zijn participant bias en sociaal wenselijk gedrag tegengegaan door de bevraging niet in de context van de actie te laten doorgaan en door anonieme verwerking te garanderen. Vragen met verschillende subvragen houden het risico in dat de respondent bij de laatste subvragen zijn aandacht verliest waardoor de antwoorden naar het einde van de vraag minder betrouwbaar worden. Om dit tegen te gaan werden de subvragen geroteerd. De volgorde waarin de subvragen gesteld werden, werd bij elke respondent veranderd.

We hebben geprobeerd de respons te verhogen door de vragenlijst te beginnen met vragen over de tevredenheid van de deelnemers over de ESF-acties. Verder hebben we de vragen zo eenvoudig mogelijk geformuleerd.

### 2.8.1.2 Researcher bias, researcher error

We kozen voor een gereputeerd enquêteringsbureau dat met ervaren enquêteurs werkt zodat researcher bias en error binnen de perken blijven. Ook hebben we een introductiesessie over het onderzoek gegeven aan de enquêteurs. De afname van de pilootvragenlijst hebben we mee beluisterd ter kwaliteitscontrole van de enquêteurs. Het enquêteringsbureau voert ook zelf regelmatig dergelijke onverwachte controles uit.

### 2.8.1.3 Instrumentalisering

Om de instrumentalisering te optimaliseren hebben we ons voor vraagstelling en operationalisatie laten inspireren door eerder onderzoek. Bestaande vragenlijsten gebruiken heeft als voordeel dat de validiteit en de bruikbaarheid van de vragen aangetoond is. De vragenlijst werd nagekeken door een postdoctoraal onderzoeker bij de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie aan de Katholieke Universiteit Leuven. Ook de specialiste inzake vragenlijsten en schaalvragen van het enquêteringsbureau heeft zich over de vragen gebogen. Om de vraagstelling verder te optimaliseren werd overlegd met ervaren enquêteurs en werd een pilootvragenlijst<sup>13</sup> afgenomen bij een aantal werkzoekenden. Het merendeel van de vragen zijn neutraal geformuleerd. Bij de effectmeting van psychologische kenmerken werd gebruik gemaakt van stellingen waarop men kan antwoorden aan de hand van een Likertschaal.

13 Op basis van deze pilootvragenlijst werden een aantal details veranderd aan de vragenlijst. Er werd een antwoordmogelijkheid toegevoegd aan de vraag 'Voor hoeveel jobs heb je de afgelopen maand gesolliciteerd (ongeveer)?' nl. 'geen want ik heb al werk gevonden'. Verder werd de vraag 'Heb je het afgelopen jaar gewerkt?' vervangen door 'Heb je de afgelopen 12 maanden gewerkt?'.

## 2.8.2 Validiteit

### 2.8.2.1 Conclusie validiteit

Om de effecten van de modules onderling te kunnen vergelijken en hier valide conclusies over te kunnen trekken moet er van elk van de zes modules een steekproef getrokken worden die voldoende groot is. De optimale grootte van de steekproef werd bepaald aan de hand van een statistical power analysis (zie bijlage 2). Bij de bepaling van de optimale grootte werd overigens ook rekening gehouden met een follow-up enquête bij dezelfde respondenten en mogelijke uitval in dit licht.

Zoals eerder aangegeven maken we gebruik van de ongewogen gegevens omdat we een valide vergelijking willen maken tussen de modules. De steekproef is er niet op gericht om een representatief staal te trekken van verschillende types van deelnemers.

### 2.8.2.2 Interne validiteit

Causaliteit werd waar mogelijk nagegaan door regressieanalyse. Modeltoetsen zijn uitgebreid gerapporteerd in bijlage 7. Causaliteit werd ook nagegaan via de perceptie van de deelnemers aan ESF-acties. Idealiter werd de steekproef getrokken uit nog lopende acties zodat de deelnemers bevraagd konden worden net na het beëindigen van de actie. Door technische beperkingen was dit niet mogelijk. We konden namelijk enkel beschikken over deelnemersgegevens van beëindigde acties. Om de steekproef voldoende groot te maken dienden we de meest recent beschikbare maandelijkse cohortes aan te vullen met eerdere cohortes. De minimum afstand tussen de bevraging en het beëindigen van de actie bedraagt vier maanden, de maximum afstand negen maanden. Naarmate de tijdsperiode groter wordt, neemt de kans op herinneringsbias toe. Enkel werkzoekenden uit een ESF-actie uit module 6 werden bevraagd zeven tot negen maanden na de actie om het stratum voldoende groot te maken. We verwachten dat dit een minimale impact heeft op de validiteit omdat deze acties vrij lang duren. Gemiddeld gezien duren deze acties 223 dagen (zie supra), we mogen dan ook aannemen dat de inhoud en de effecten van de actie niet snel vergeten zullen worden.

Gepercipieerde effecten worden bevraagd via een aantal stellingen zoals bijvoorbeeld ‘dankzij het deelnemen aan de actie heb ik meer kans om een job te vinden’. Omdat de actie (meestal) gekaderd is in een traject zal er idealiter een interactie zijn tussen het effect van een specifieke actie en de andere acties in het traject van de werkzoekende. Bovendien blijkt uit ander onderzoek (o.a. Aston et al., 2009; Taylor & O’Connor, 2005) dat de begeleiding een zeer grote rol speelt. Dit zou een interessant aspect zijn om mee te nemen maar valt buiten het bestek

van het onderzoek. We kunnen niet veronderstellen dat de respondent de effecten van de actie en de rest van het traject altijd uit elkaar zal/kan houden. In zijn/haar aanvoelen is dit eerder een geheel. Maar dit hoeft geen probleem te zijn aangezien acties gesubsidieerd door het ESF over het algemeen het grootste gedeelte van een traject uitmaken. Als dit inderdaad het geval is, zullen de gemeten effecten in grote mate toe te schrijven zijn aan de ESF-actie. Het instrumentarium voor de tweede enquête zullen we zo gelijklopend mogelijk proberen te houden. Er zal gecontroleerd worden voor attritie en selectieve drop-out.

#### **2.8.2.3 Construct validiteit**

Zoals boven reeds vermeld werd de operationalisatie van constructen nagekeken door een postdoctoraal onderzoeker bij de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie aan de K.U.Leuven. De uitwerking van concepten is mede geïnspireerd op voorgaand onderzoek dat gelijkaardige concepten meet. Het merendeel van de vragen zijn neutraal geformuleerd. Bij de effectmeting van psychologische kenmerken (de zachte effecten) werd gebruik gemaakt van stellingen waarop men kan antwoorden aan de hand van een 5-punten Likertschaal.

#### **2.8.2.4 Externe validiteit**

We maken gebruik van random selection binnen zes strata gebaseerd op het type actie, de trajectmodules waarbinnen de acties vallen. Dit doen we enkel als we binnen deze strata een voldoende grote populatie van elk type actie hebben. Om te vermijden dat er interferentie is van externe factoren zoals ontmoediging ten gevolge van een gebrek aan beschikbare jobs hebben we de bevraging zo snel mogelijk na het afronden van de actie laten plaatsvinden. Ook hebben we in de regressieanalyses gecontroleerd voor lokale arbeidsmarkten. Deze toevoeging bleek echter geen significante verbetering van het model in te houden.



**- DEEL 2 EFFICIËNTIE, EFFECTIVITEIT**  
**EN RELEVANTIE VAN HET ESF-**  
**PROGRAMMA -**



### 3 | Efficiëntie - Doelgroepbereik

---

Het bereik van beoogde doelgroepen is een eerste en belangrijke output van het ESF-programma. Interventies uit het ESF-programma richten zich op werkzoekenden, werkenden en werkgevers. In 2009 namen 57 822 werkzoekenden deel aan door het ESF gefinancierde acties, 99 868 werkenden en 267 werkgevers (Indicatoren OP, 2009). Hiermee bereikt het ESF 13,05% van de totale populatie werkzoekenden in Vlaanderen, 3,7% van de totale populatie werkenden en 0,17% van de totale populatie werkgevers. Dit evaluatierapport is gericht op de acties voor de doelgroep van werkzoekenden. In dit hoofdstuk geven we een antwoord op volgende twee onderzoeksvragen:

- *In hoeverre werden beoogde (intermediaire) (sub)doelgroepen van het OP (niet) bereikt door de ESF-acties?*
- *In hoeverre werden diegenen met de hoogste nood bereikt?*

Om de eerste vraag te beantwoorden vertrekken we vanuit de beoogde groepen in het Vlaamse beleid en zoals omschreven in het OP. Het Vlaamse beleid ten aanzien van werkzoekenden, dat het ESF beoogt te ondersteunen, concentreert zich vooral op die groepen die zonder hulp een kleinere kans hebben om werk te vinden en bijgevolg meer kans lopen om werkloos te blijven. In het OP vinden we twee strategische doelstellingen voor het ESF-programma 2007-2013 terug die specifiek op werkzoekenden gericht zijn. Ten eerste een verhoging van de werkzaamheidsgraad, in het bijzonder bij ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en kortgeschoolden. Dit zijn de vier prioritaire kansengroepen die onderscheiden worden in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Een tweede strategische doelstelling is het verhogen van het activeringspercentage voor langdurig werklozen. Onder langdurig werklozen verstaan we conform de gangbare definitie personen die langer dan één jaar als werkzoekend geregistreerd staan. We kunnen bijgevolg stellen dat de beoogde subdoelgroepen van het OP, binnen de doelgroep werk-

zoekenden, de kansengroepen en langdurig werklozen zijn. Voor onze analyse ontlenden we de gegevens over deze groepen aan de werkzoekendendossiers uit het CVS van de VDAB.

Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden verduidelijken we eerst hoe we personen met de hoogste nood definiëren. Doelgroepen in het Vlaamse beleid zijn afgebakend op basis van enkelvoudige objectieve achtergrondkenmerken, bijvoorbeeld leeftijd of scholingsniveau. Deze afbakening is niet afdoende voor personen met de hoogste nood. Onder personen met de hoogste nood kunnen we personen verstaan die moeilijk hun weg op de arbeidsmarkt vinden, de moeilijk bemiddelbaren. Een éénduidige, wetenschappelijk getoetste definitie van bemiddelbaarheid is er tot nog toe niet. Struyven et al. (2010, p. 3) formuleren volgende definitie: de moeilijk bemiddelbaren zijn personen die (nog) niet klaar zijn om zonder hulp de stap te zetten naar het reguliere arbeidscircuit en dus niet onmiddellijk ‘inzetbaar’ zijn. Het gaat om een groep van niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) die met verschillende hindernissen kampen die werk vinden bemoeilijken. Het behoren tot een kansengroep duidt erop dat men kenmerken, vaak ongeobserveerde, heeft die activering afremmen zoals onder andere gezondheidsproblemen of een gebrek aan de juiste competenties. Daarnaast zijn er nog heel wat andere mogelijke hindernissen naar tewerkstelling. We denken aan zorgtaken, kansarmoede, mobiliteitsproblemen, discriminatie, ... Deze barrières komen voor de VDAB-consulent deels aan het licht tijdens het intakeproces met de werkzoekende. Struyven et al. (2010) stellen dat men vanuit het aantal bij de VDAB-intake geregistreerde randvoorwaarden (7) kan redeneren dat één randvoorwaarde nog overkomelijk is maar meerdere randvoorwaarden overwinnen moeilijker is. Meer dan één randvoorwaarde maakt de kans op bemiddelbaarheid klein. We bouwen in dit rapport voort op deze redenering en beschouwen personen die meerdere hindernissen combineren als een proxy voor personen met de hoogste nood.

Naast doelgroepbereik kan ook de kwaliteit van interventies als een aspect van efficiëntie gezien worden. In de enquête bevroegen we de deelnemers over hun tevredenheid over: de inhoud van de ESF-actie, de aansluiting van de ESF-actie bij hun behoeften, de manier van aanpak tijdens de ESF-actie en tenslotte de begeleiders of lesgevers.

In dit hoofdstuk bekijken we eerst het bereik van kansengroepen en langdurig werklozen binnen de ESF-populatie. We vergelijken met het aandeel van de kansengroepen in de populatie NWWZ in Vlaanderen en het bereik van kansen-



groepen in de reguliere VDAB-trajectwerking.<sup>14</sup> Vervolgens focussen we op de verschillende types van acties zoals weergegeven door de trajectmodules in het begeleidingsmodel van de VDAB. De bevraging van werkzoekende ESF-deelnemers laat ons toe een dieper inzicht te verwerven in het bereik van kansengroepen per module, en dit in vergelijking met het bereik per module in de reguliere VDAB-trajectwerking. Ook voor het bereik van langdurig werklozen richten we de focus op de verschillende modules. Dit verhoogt in sterke mate de tot hertoe beschikbare kennis die beperkt is tot het globale bereik per kansengroep. Naast het behoren tot een kansengroep bekijken we in dit hoofdstuk ook een bredere waaier van hindernissen naar de arbeidsmarkt die de werkzoekenden in de steekproef ondervinden. We doen dit aan de hand van de intakegegevens van de VDAB over randvoorwaarden en redenen voor werkloosheid. We bekijken welke voornamelijk voorkomen bij de ESF-deelnemers alsook de cumulatie ervan. Ten slotte bekijken we de kwaliteit van de ESF-acties aan de hand van de tevredenheid van de deelnemers over de inhoud van de ESF-actie, de aansluiting van de ESF-actie bij hun behoeften, de manier van aanpak tijdens de ESF-actie en tenslotte de begeleiders of lesgevers. We eindigen dit hoofdstuk met enkele conclusies.

Wie zich eerst een gedetailleerd beeld wil vormen van de deelnemers kan in bijlage 3 een aantal descriptieve kenmerken van de steekproef terugvinden. De kenmerken die we er bespreken en vergelijken tussen de modules onderling zijn geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, werkloosheidsduur en arbeidsmarktregio. In de onderstaande box geven we een korte typering van de ESF-deelnemers uit elke module.

<sup>14</sup> We gebruiken de term reguliere VDAB-werking of kortweg VDAB-werking om aan te geven dat het niet gaat om specifieke acties voor welomschreven categorieën zoals bijvoorbeeld de MMPP-doelgroep.

#### EEN TYPERING VAN DE ESF-DEELNEMERS PER MODULE

Onder de deelnemers aan ESF-acties uit **module 2** ‘diagnose en trajectbepaling’ bevindt zich een hoog percentage 50-plussers. De deelnemers zijn overwegend kort- en middengespoold. De meeste deelnemers zijn kortdurig werkloos maar ten opzichte van de andere modules bereikt deze module het grootste aandeel langdurig werklozen. Er nemen iets meer vrouwen dan mannen deel aan acties uit deze module.

Onder de deelnemers aan ESF-acties uit **module 3** ‘sollicitatietraining en begeleiding’ bevindt zich een hoog percentage 50-plussers. De deelnemers zijn overwegend kortdurig werkloos en kort- en middengespoold. Ten opzichte van de andere modules bevindt zich in deze module een opvallend hoog aandeel, een vijfde, hooggeschoolden. Vrouwelijke deelnemers vormen een kleine meerderheid.

De deelnemers aan ESF-acties uit **module 4** ‘beroepsspecifieke opleiding’ zijn voornamelijk kort- en middengespoold en kortdurig werkloos. Een kleine meerderheid van de deelnemers zijn mannen.

De deelnemers aan ESF-acties uit **module 5** ‘persoonsgerichte vorming’ zijn voornamelijk kort- en middengespoold en kortdurig werkloos. Bijna 60% van de deelnemers zijn vrouwen.

Van de deelnemers aan ESF-acties **module 6** ‘opleiding en begeleiding op de werkvloer’ is meer dan 60% jonger dan 20. De meerderheid van de deelnemers is dan ook kortgeschoold en kortdurig werkloos. Ongeveer 60% van de deelnemers zijn mannen.

ESF-acties uit **module 7** ‘trajectbegeleiding en –opvolging’ bereiken voornamelijk kortgeschoolden en kortdurig werklozen. De mannelijke deelnemers vormen een kleine meerderheid binnen deze module.

Binnen elke module zijn de best vertegenwoordigde arbeidsmarktregio’s die regio’s met de hoogste werkloosheidsgraden in 2009: Antwerpen-Boom, Hasselt, Gent, Tongeren en Oostende-Ieper.

### 3.1 Het bereik van de beoogde subdoelgroepen van het OP: kansengroepen en langdurig werklozen

#### 3.1.1 Kansengroepen zijn oververtegenwoordigd, behalve dan de ouderen

Of een persoon al dan niet tot een kansengroep behoort kunnen we terug vinden in administratieve VDAB-data. Het ESF hanteert dezelfde definities voor de kansengroepen als de VDAB, deze zijn terug te vinden in onderstaande kader-tekst.

## KANSENGROEPEN EN HUN DEFINITIE

### *Allochtonen*

Een allochtoon wordt gedefinieerd als iemand die een nationaliteit of herkomst heeft die niet hoort tot één van de landen van de Europese Unie, IJsland, Noorwegen, Liechtenstein of Zwitserland. De herkomst wordt bepaald aan de hand van de historiek van nationaliteiten uit de kruispunt databank en gaat drie bewegingen terug.

### *Kortgeschoolden*

Een kortgeschoolde is een persoon van wie het hoogst behaalde diploma één van de volgende is:

- getuigschrift van het lager onderwijs;
- getuigschrift van de tweede graad van het algemeen-, technisch-, kunst- of beroepssecundair onderwijs (ASO/TSO/KSO/BSO);
- getuigschrift deeltijds beroepssecundair onderwijs;
- getuigschrift leertijd (middenstandsopleiding);
- diploma of getuigschrift aan een buitenlandse instelling dat hier niet erkend is.

### *Ouderen*

Een persoon behoort tot de kansengroep ouderen indien hij 50 jaar is of ouder.

### *Personen met een arbeidshandicap*

Om tot de kansengroep personen met een arbeidshandicap (PmAH) te behoren moet men aan minimum één van volgende voorwaarden voldoen:

- ingeschreven zijn in het huidige VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap);
- een kwalificatie of getuigschrift hebben uit het buitengewoon onderwijs, of ex-BUSO of BLO-leerling zijn zonder dat er kwalificaties of getuigschriften behaald zijn;
- recht hebben op een inkomensvervangende- of een integratietegemoetkoming;
- in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijft; recht hebben op bijkomende kinderbijslag of recht hebben op verhoogde kinderbijslag (als ouder met een handicap);
- recht hebben op een invaliditeitsuitkering in het kader van de ziekteverzekering;
- een attest hebben van een arbeidshandicap, afgeleverd door een door de VDAB erkende dienst of arts.

We bekijken het bereik van de doelgroep werkzoekenden en de subdoelgroepen, de kansengroepen, op basis van de meest recent beschikbare gegevens, die voor het werkingsjaar 2009. De doelstelling voor het bereiken van werkzoekende deelnemers geformuleerd in het OP bedraagt 30 000 werkzoekende deelnemers op jaarbasis. We bekijken eveneens de doelstelling geformuleerd in het OP inzake de oververtegenwoordiging van kansengroepen, ten opzichte van de vertegenwoordiging in de populatie NWWZ in Vlaanderen. Deze doelstelling is niet gekwantificeerd. Ze stelt dat het ESF moet bijdragen tot de gekwantificeerde doelstelling van een oververtegenwoordiging van prioritaire kansengroepen die geldt voor VDAB als Vlaamse arbeidsmarktregisseur. We willen het bereik graag in perspectief stellen door te vergelijken met de vertegenwoordiging van kansengroepen in de VDAB-trajectwerking.

De gegevens die we gebruiken zijn gegevens over de gehele ESF-werking, niet de enquêtegegevens die tenslotte slechts een deel van de ESF-werking bestrijken. We gebruiken de ESF-monitoringgegevens voor 2009, meer bepaald de monitoringgegevens voor prioriteit 1. Prioriteit 2 kunnen we niet meenemen in de analyse omdat het globale bereik van prioritaire kansengroepen niet gerapporteerd wordt binnen prioriteit 2. Dit wordt enkel gedaan binnen de drie assen van prioriteit 2: werkervaring, aangepaste trajecten en sociale economie. De steekproefgegevens kunnen wel een bijkomend licht werpen op het bereik door een vergelijking tussen de modules onderling mogelijk te maken. De wijze van steekproeftrekking, een disproportionele, zorgt hier immers voor.

**Tabel 3.1      Aandeel kansengroepen in de ESF-populatie, de populatie NWWZ en de VDAB-trajectwerking en oververtegenwoordiging, 2009, in %**

	Aandeel in ESF-werkzoekenden-populatie, prioriteit 1 (2009)	Aandeel in populatie NWWZ in Vlaanderen (cumulatief, 2009)*	Procentuele oververtegenwoordiging in ESF-werkzoekenden-populatie, prioriteit 1 (2009)	Aandeel in VDAB-trajectwerking (2009)	Procentuele oververtegenwoordiging in VDAB-trajectwerking (2009)	Doelstelling procentuele oververtegenwoordiging VDAB-beheersovereenkomst
<b>Allochtoon</b>	31,24	19,63	59,14	49,74	153,39	40
<b>Kortgeschoold</b>	61,59	44,18	39,41	68,31	54,62	10
<b>Oudere</b>	9,61	15,68	-38,71	15,19	-3,13	Toenemende vertegenwoordiging
<b>PmAH</b>	17,17	10,76	59,57	25,88	140,52	40
<b>Totaal bereik NWWZ (N)</b>	52 268,00	443 001,00		202 629,00		

\* Het cumulatief aantal niet werkende werkzoekenden zijn alle personen die in de loop van een jaar minstens één maal als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB ingeschreven zijn.

Bron ESF jaarverslag 2009 - indicatoren werkingsjaar 2009; VDAB; Departement WSE

In 2009 werden 52 268 werkzoekenden bereikt door het ESF. De OP-doelstelling, het bereiken van 30 000 werkzoekende deelnemers op jaarbasis, werd dus ruim behaald. Ook voor de doelstelling inzake bereik van kansengroepen kunnen we een positief oordeel vellen, behalve dan voor de ouderen. In 2009 zijn allochtonen, kortgeschoolden en PmAH, ten opzichte van de totale populatie NWWZ in Vlaanderen, oververtegenwoordigd in de ESF-werking, prioriteit 1. Bovendien ligt deze oververtegenwoordiging boven de streefcijfers geformuleerd in de VDAB-beheersovereenkomst. Voor de ouderen moeten we een ondervertegenwoordiging vaststellen. De beheersovereenkomst van de VDAB stelt echter geen oververtegenwoordiging voorop voor de ouderen maar wel een stijgende vertegenwoordiging. Aan het begin van de programmaperiode werd een nulmeting gedaan in 2005 (Indicatoren OP 2007-2013). Het aandeel ouderen bedroeg toen 4%, in 2009 was dit aandeel gestegen tot 9,61%. Maar wanneer we er de cijfers van 2008 op naslaan bedroeg het aandeel van de ouderen in de ESF-werking 10,49%. Het aandeel ouderen in de ESF-werking is dus wel gestegen maar er moet voldoende aandacht blijven uitgaan naar deze doelgroep zodat een terugval vermeden wordt.

We willen nog een kritische noot toevoegen door niet alleen de vergelijking te maken met de streefcijfers van de VDAB inzake oververtegenwoordiging van kansengroepen maar ook de vergelijking te maken met de effectieve oververtegenwoordiging binnen de VDAB-werking. De cijfers tonen aan dat de VDAB-werking in zijn geheel het beter doet dan de ESF-werking op vlak van oververtegenwoordiging van deze kansengroepen.

We kunnen concluderen dat het ESF haar doelstellingen behaald wat betreft het bereik van werkzoekenden en kansengroepen maar nog ambitieuzer kan zijn. Het ESF speelt een corrigerende rol op de Vlaamse arbeidsmarkt wat betreft het bereik van kansengroepen, op de ouderen na. Toch bestaat er nog een aanzienlijk potentieel om het bereik van kansengroepen te verhogen, vooral dan voor de ouderen. We kunnen dan ook aanbevelen om de focus op kansengroepen nog te versterken en vooral extra te focussen op ouderen. Op het globale niveau verdient deze groep een veel grotere beleidsaandacht zeker in het licht van de Europese doelstelling van 50% werkzame 55-plussers in 2020.

De steekproeftrekking laat ons vervolgens toe de modules onderling te vergelijken op vlak van het bereik van kansengroepen. Op deze manier kunnen we aangeven welke types van acties het goed doen op vlak van het bereik van kansengroepen en waar er nog ruimte voor verbetering is. In onderstaande tabel geven we per module het aandeel van elke kansengroep weer in de ESF-steekproef. Ter vergelijking geven we ook het aandeel van de kansengroepen binnen de reguliere VDAB-trajectwerking weer. Hierbij maken we de kanttekening dat de VDAB-cijfers de trajectwerking gedurende een heel jaar bestrijken en de

enquêtecijfers geen heel jaar dekken. Dit kan licht vertekend werken voor de onderlinge vergelijkbaarheid maar de teneur van de redenering wordt er niet door bedreigd. Pro memorie, in hoofdstuk 2 stelden we een sterke ondervertegenwoordiging van allochtonen vast in de steekproef.

**Tabel 3.2 Aandeel kansengroepen in de ESF-steekproef en de VDAB-trajectwerking, per module, in %**

	Module 2			Module 3			Module 4			Module 5			Module 6			Module 7		
	ESF		VDAB	ESF		VDAB	ESF		VDAB	ESF		VDAB	ESF		VDAB	ESF		VDAB
<b>Allochtonen <sup>1</sup></b>	15,57	<	27,39	10,18	<	23,63	14,67	<	21,66	37,61	<	45,15	13,47	<	20,18	23,95	<	25,77
<b>Kort-ge-school-den <sup>2</sup></b>	38,02	<	53,78	38,32	<	40,76	43,71	>	40,27	45,97	<	55,00	90,12	>	52,73	70,36	>	49,39
<b>Ouderen <sup>3</sup></b>	24,85	>	8,59	34,73	>	14,68	10,78	>	5,83	12,84	>	6,69	5,99	>	4,35	8,08	>	5,99
<b>PmAH <sup>4</sup></b>	12,87	<	18,45	8,08	>	8,01	13,77	>	12,50	10,15	<	11,86	21,86	>	15,74	37,13	>	14,61
<b>Totaal (N)</b>	334		85 616	334		11 223	334		37 540	335		17 332	334		43 541	334		172 487

<sup>1</sup> Chikwadraat test voor de ESF-steekproef:  $X^2=109,67$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

<sup>2</sup> Chikwadraat test voor de ESF-steekproef:  $X^2=301,98$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

<sup>3</sup> Chikwadraat test voor de ESF-steekproef:  $X^2=154,71$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

<sup>4</sup> Chikwadraat test voor de ESF-steekproef:  $X^2=135,84$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron VDAB, Departement WSE, bewerking HIVA



De kansengroep allochtonen is, volgens de enquêtegegevens, het best vertegenwoordigd in module 5 waar meer dan een derde van de deelnemers tot deze kansengroep behoort. Een verklaring vinden we in de samenstelling van module 5 in de steekproef. We vinden binnen deze module heel wat opleidingen Nederlands voor anderstaligen terug (zie bijlage 1). Ook module 7 telt een hoog percentage allochtonen, bijna een vierde van de deelnemers is allochtoon. Binnen de reguliere VDAB-trajectwerking zijn allochtonen ook vooral binnen module 5 vertegenwoordigd. De acties waarvoor het ESF-beleid de instroom van allochtonen kan doen toenemen, zijn acties uit de modules 2, 3, 4 en 6.

De resultaten in de tabel tonen meteen de meerwaarde van een vergelijkende analyse per module, gezien de grote onderlinge verschillen. De ESF-acties onder de modules 6 en 7 blijken, in tegenstelling tot de globale instroomgegevens op basis van de ESF-monitoring, wél corrigerend te recruterend voor kortgeschoolden. De kortgeschoolden zijn binnen de ESF-steekproef opvallend goed vertegenwoordigd in de modules 6 en 7. Het aandeel van kortgeschoolden bedraagt zelfs 90% binnen module 6. Een verklaring is dat een groot aantal deelnemers van deze module leerlingen zijn uit het deeltijds beroeps secundair onderwijs die deelnemen aan ESF-acties ‘leren en werken’ (zie bijlage 1). Dit is een doelgroep die acties op maat vergt. De gemiddelde instroom in deze modules ligt in de VDAB-werking in zijn geheel een stuk lager. Voor de modules 2, 3 en 5 is dit net andersom. Binnen de VDAB-werking in zijn geheel zijn de modules 2 en 5 koplopers, met meer dan de helft van de deelnemers op jaarbasis die kortgeschoold zijn. Het bereik van kortgeschoolden in deze modules door ESF-acties ligt lager. Het ESF kan het bereik van kortgeschoolden dus nog verder opdrijven, vooral binnen deze modules.

De ouderen zijn binnen de ESF-steekproef het sterkst vertegenwoordigd in de modules 2 en 3, ze maken er respectievelijk een vierde en een derde van de deelnemers uit. Dit is aanzienlijk beter dan voor de ESF-acties in de andere modules. Binnen module 2 en 3 vinden we dan ook ESF-acties die specifiek op ouderen gericht zijn: ‘50+club Informatie en Oriëntatie’ en ‘50+club Sollicitatieruimte’ (zie bijlage 1). Binnen de reguliere VDAB-trajectwerking vinden we de ouderen eveneens vooral in de modules 2 en 3. Dit wijst erop dat ouderen vooral te bereiken zijn via specifieke acties op maat van deze doelgroep.

Personen met een arbeidshandicap vinden we binnen de ESF-steekproef vooral terug in module 7, waar meer dan een derde van de deelnemers tot deze kansengroep behoort. Ook in module 6 zijn PmAH sterk vertegenwoordigd, meer dan een vijfde kampt met een arbeidshandicap binnen deze module. Binnen de reguliere VDAB-trajectwerking vinden we deze kansengroep vooral terug in

modules 2, 6 en 7. Opvallend is de relatief lagere instroom in de modules 3, 4 en 5. Het ESF werkt hiervoor momenteel niet meer instroombevorderend dan gemiddeld voor de VDAB-werking in zijn geheel. Als men meer personen met een arbeidshandicap in de trajectbegeleiding wil helpen via competentieversterkende acties is bijgevolg meer aandacht nodig voor aanpassingen in het aanbod van sollicitatietraining (module 3), beroepsgerichte opleiding (module 4) en persoonsgerichte vorming (module 5).

### 3.1.2 Langdurig werklozen zijn licht ondervertegenwoordigd

In de ESF-jaarverslagen wordt weinig aandacht besteed aan het bereik van langdurig werklozen, werkzoekenden die langer dan één jaar werkloos zijn. In de praktijk lijkt het bereik van kansengroepen dus eerder een prioriteit te zijn dan wel het bereik van langdurig werklozen. Dat heeft wellicht te maken met het feit dat in de context van ons werkloosheidssysteem de langdurig werklozen een heterogene groep vormen (Struyven et al., 2010). Van de nieuwe ESF-deelnemers in 2009 is 36,84% langdurig werkloos (op een totaal van 65 643 nieuwe werkloze ESF-deelnemers), van de uittredende deelnemers 36,75% (op een totaal van 51 258 uittredende werkloze ESF-deelnemers) (jaarverslag ESF, 2009). Om dit percentage in perspectief te plaatsen vergelijken we het ESF-aandeel met het aandeel langdurig werklozen in de populatie NWWZ in Vlaanderen in 2009. Dit percentage bedraagt 38,95% (op een totaal van 202 809 werklozen),<sup>15</sup> op basis van cijfers uit 2009. We kunnen concluderen dat de langdurig werklozen lichtjes ondervertegenwoordigd zijn binnen de totale ESF-werking. We kunnen dan ook aanbevelen om extra in te zetten op het bereik van langdurig werklozen.

Op basis van de steekproefgegevens kunnen we bekijken of de modules onderling verschillen inzake focus op langdurig werkzoekenden. Dit maakt het mogelijk aan te geven welke types van acties het goed doen op vlak van het bereik van langdurig werklozen en waar er nog ruimte voor verbetering is. De langdurig werklozen maken een vierde uit van de totale steekproef (N=2 005).

**Tabel 3.3 Aandeel langdurig werklozen in het ESF-programma voor werkzoekenden, per module, in %**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Langdurig werklozen</b>	<b>38,32</b>	<b>29,35</b>	20,66	15,52	21,25	26,64
<b>Totaal (N)</b>	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

\*  $X^2=56,842$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron VDAB, bewerking HIWA

15 Bron: VDAB-studiedienst.

Het bereik van langdurig werklozen verschilt significant tussen de modules. Binnen de steekproef bereiken vooral de modules 2 en 3 langdurig werklozen. Iets minder dan een derde van de deelnemers aan deze modules is langdurig werkloos. Module 5 bereikt naar verhouding het kleinste aandeel langdurig werklozen. Deels heeft dit te maken met de acties voor anderstalige oud- en nieuwkomers. Wil het ESF meer langdurig werklozen aan hun trekken laten komen, dan zijn gerichte acties nodig inzake competentieversterking en (welbepaalde) werkervaring, dus binnen de modules 4, 5 en 6.

### 3.2 Het bereik van diegenen met de hoogste nood

Tot hiertoe werd de vraag naar het bereik van doelgroepen door het ESF beantwoord voor enkelvoudig afgebakende categorieën op basis van objectieve achtergrondkenmerken zoals leeftijd of scholingsgraad en geregistreerde duur in de werkloosheid. In wat volgt zetten we deze analyse voort op basis van gepercipieerde, vooral subjectieve factoren, deels behorend tot de zogenoemde zachte factoren. We hanteren hiervoor, in lijn met de internationale literatuur, het overkoepelende concept van drempels. Drempels kunnen we opvatten als ernstige belemmeringen of moeilijk te nemen hindernissen die deels extern en deels ‘intern’ kunnen zijn. Deze hindernissen kunnen zich zowel op het werkdomein als op het persoonlijke en welzijnsdomein situeren. We maken hiervoor gebruik van intakegegevens over drempels zoals geregistreerd door de VDAB-consulent bij intake van de werkzoekende voorafgaand aan een actie of traject. Aanvullend gebruiken we gegevens uit de enquête waarin we de deelnemers bevraagd hebben over een uitgebreide lijst van hindernissen die ze na afloop van de actie nog ondervinden bij het zoeken of vinden van werk.

#### 3.2.1 ESF-acties bereiken diegenen met de hoogste nood

De hoogste nood operationaliseren we aan de hand van het combineren van meerdere hindernissen naar tewerkstelling. We kunnen immers veronderstellen dat het moeilijker wordt werk te vinden naarmate de hindernissen zich opstapelen. Om hindernissen na te gaan hebben we administratieve VDAB-data ter beschikking uit de intake. Deze data vertellen ons iets over de hindernissen die werkzoekenden ondervinden voor hun traject. We beschikken over intakegegevens van 1 473 personen, 73,47% van de steekproef. We gingen de selectiviteit van deze ‘respons’ na en vonden geen indicaties voor problematische selectiviteit.

Voor driekwart van de bevraagde werkzoekenden beschikken we enerzijds over informatie over randvoorwaarden voor tewerkstelling en anderzijds over de

redenen voor werkloosheid.<sup>16</sup> In principe worden deze bekeken als hindernissen voor tewerkstelling *in het voorkeursberoep*.<sup>17</sup> bij uitbreiding kunnen we deze ook beschouwen als algemene hindernissen voor tewerkstelling. De randvoorwaarden die geregistreerd worden zijn: fysieke kenmerken, mobiliteit, leeftijd, werkverleden, zorgtaak of kinderlast, werkloosheidsval, geletterdheid, kansarmoede.<sup>18</sup> De redenen voor werkloosheid<sup>19</sup> die geregistreerd worden zijn: werkzoekgedrag, beroepskennis en attesten, kennis van het Nederlands, medische reden, psychische reden, sociale reden, externe factoren<sup>20</sup> en randvoorwaarden.<sup>21</sup> De redenen voor werkloosheid worden geregistreerd zoals ze geconstateerd worden door de consulent maar ook zoals de werkzoekende ze aanvoelt. We kiezen ervoor de visie van de consulent op te nemen. In de enquête is uitgebreid bevraagd naar percepties van de werkzoekende zelf, zij het op een ander tijdstip in zijn of haar werkloosheidsperiode, namelijk na afloop van de actie. De hier benutte gegevens zijn dus complementair aan de gegevens van de enquête (zie onder).

In onderstaande tabel geven we weer voor hoeveel percent van de deelnemers uit de steekproef, van wie we beschikken over intakegegevens (N=1 473), de randvoorwaarde als belemmering werd gescoord in de intake.<sup>22</sup>

**Tabel 3.4** Frequentie van de randvoorwaarden als belemmering, voor de totale steekproef, in % (N=1 473)

Randvoorwaarde	Totale steekproef
Mobiliteit	16,50
Fysieke kenmerken	11,00
Zorgtaak of kinderlast	7,94
Leeftijd	7,60
Werkloosheidsval	2,04
Geletterdheid	0,81
Kansarmoede	0,81

Bron VDAB, bewerking HIVA

<sup>16</sup> De redenen voor werkloosheid moeten gezien worden als het antwoord op de vraag: 'In welke mate draagt problematiek X bij tot de werkloosheid van de werkzoekende?'.

<sup>17</sup> De intakeleidraad is zo opgesteld dat altijd wordt uitgegaan van het voorkeursberoep van de werkzoekende.

<sup>18</sup> De eerste drie opgesomde randvoorwaarden kunnen als *pluspunt*, *neutraal* of *belemmering* gescoord worden, werkverleden kan enkel als *pluspunt* gescoord worden en de laatste vier randvoorwaarden als *belemmering*.

<sup>19</sup> De redenen voor werkloosheid kunnen als *niet*, *in geringe mate* of *in ernstige mate* gescoord worden.

<sup>20</sup> Dit zijn factoren zoals een herstructurering, een zwakke conjunctuur.

<sup>21</sup> De randvoorwaarden die hier bedoeld worden zijn leeftijd, mobiliteit, werkloosheidsverleden, werkverleden, werkloosheidsval, kinderlast en zorgtaak.

<sup>22</sup> Werkverleden kan niet als belemmering gescoord worden door de consulent.

De meest voorkomende randvoorwaarde bij intake van de ESF-deelnemers die belemmerend werkt voor hun kansen op tewerkstelling is mobiliteit, gevolgd door fysieke kenmerken. Respectievelijk 16,5% en 11% van de deelnemers uit de steekproef voor wie we over intakegegevens beschikken hebben er last van. Op de derde plaats staat de randvoorwaarde zorgtaak of kinderlast. Aan deze randvoorwaarde wordt in het buitenland al langer aandacht besteed specifiek dan voor de doelgroep alleenstaande ouders. In het Verenigd Koninkrijk is bijvoorbeeld een programma opgezet voor deze doelgroep, met name de ‘New Deal for Lone Parents’. Ook de Europese Commissie bestempelt de groep alleenstaanden die de zorg voor een of meer personen ten laste hebben als ‘kwetsbare werknemers’ binnen de Algemene groepsvrijstellingsverordening (800/2008) in verband met Staatssteunregelgeving (Boey, 2010). Ook in het Werkgelegenheids- en Investeringsplan van de Vlaamse regering wordt deze groep genoemd als kwetsbare groep. Hier ligt dan ook een uitdaging voor het ESF, dat een voortrekkersrol rol kan vervullen door extra aandacht te besteden aan deze kwetsbare groep.

Personen die geconfronteerd worden met meerdere hindernissen naar werk rekenen we tot diegenen met de hoogste nood. We gaan daarom na in welke mate personen uit de ESF-steekproef randvoorwaarden cumuleren. Van de deelnemers van wie we over intakegegevens beschikken (N=1 473) kampt 27,55% met één randvoorwaarde en cumuleert 8,78% meer dan één randvoorwaarde (niet gewogen cijfers). In onderstaande tabel bekijken we de cumulatie van randvoorwaarden per module.

**Tabel 3.5**      **Mate van cumulatie van randvoorwaarden die een belemmering vormen, per module, in %**

Gecumuleerd aantal randvoorwaarden	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
0	57,59	68,98	73,47	64,76	62,10	57,49
1	33,07	24,09	19,18	27,14	26,61	32,34
2	7,78	5,94	6,53	4,76	<b>10,48</b>	8,08
3	1,56	0,66	0,82	3,33	<b>0,00</b>	1,50
4	0,00	0,33	0,00	0,00	<b>0,81</b>	0,30
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	257,00	303,00	245,00	210,00	124,00	334,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=22,31$ ;  $DF=5$ ;  $p=0,0005$ .

Bron VDAB, bewerking HIVA

De cumulatie van randvoorwaarden verschilt significant tussen de modules. Module 6 bereikt naar verhouding het meeste personen die meer dan één randvoorwaarde cumuleren. Meer dan 10% van de deelnemers aan deze module cumuleert meer dan 1 randvoorwaarde. Ook module 2 en 7 bereiken de zwakkere profielen. Module 4 komt naar voren als de module waarin zich de sterkste profielen bevinden. Ongeveer drie vierde van de deelnemers aan deze module heeft van geen enkele randvoorwaarde last.

Naast de randvoorwaarden bekijken we ook de redenen voor werkloosheid die bij de intake worden geregistreerd door de VDAB. We bekijken hierbij de redenen die volgens de consulent in ernstige mate bijdragen tot de werkloosheid van de cliënt.<sup>23</sup> In onderstaande tabel geven we weer voor hoeveel percent van de deelnemers uit de steekproef, van wie we beschikken over intakegegevens, de verschillende redenen voor werkloosheid als ernstige belemmering werden gescoord.

**Tabel 3.6 Frequentie van de ernstige redenen voor werkloosheid, in % (N=1 473)**

Reden voor werkloosheid (in ernstige mate)	Totale steekproef
Werkzoekgedrag	15,75
Beroepskennis en attesten	13,99
Randvoorwaarden	10,52
Medische reden	8,62
Psychische reden	4,21
Sociale reden	2,92
Externe factoren	2,65
Kennis van het Nederlands	2,04

Bron VDAB, bewerking HIVA

De ernstige redenen voor werkloosheid die bij de intake het meest voorkomt volgens de VDAB-consulent is werkzoekgedrag. De tweede plaats is voor beroepskennis en attesten. Op de derde plaats vinden we de randvoorwaarden terug waartoe men volgens de intakeleidraad leeftijd, mobiliteit, werkloosheidsverleden, werkverleden, werkloosheidsval, kinderlast en zorgtaken rekent. Om het werkzoekgedrag te verbeteren en de beroepskennis op te krikken kan ingezet worden op sollicitatietraining en begeleiding (module 3), beroepsspecifieke opleiding (module 4) en opleiding en begeleiding op de werkvloer (module 6).

23 De redenen voor werkloosheid kunnen als niet, in geringe mate of in ernstige mate worden gescoord.

Ook in verband met de redenen voor werkloosheid kunnen we veronderstellen dat personen die meerdere redenen cumuleren het moeilijker zullen hebben om opnieuw werk te vinden. Van de deelnemers uit de ESF-steekproef van wie we over intakegegevens beschikken (N=1 473) kampt 25,73% met één ernstige reden voor werkloosheid en cumuleert 14,66% meer dan één ernstige reden. In onderstaande tabel geven we per module weer hoeveel percent van de deelnemers een bepaald aantal ernstige redenen voor werkloosheid cumuleren.

**Tabel 3.7**      **Mate van cumulatie van ernstige redenen voor werkloosheid, per module, in %**

Gecumuleerd aantal ernstige redenen voor werkloosheid	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
0	61,48	67,99	55,51	54,29	62,10	55,99
1	24,51	22,11	29,39	22,86	25,81	29,04
2	11,28	7,59	11,02	<b>13,81</b>	8,06	11,38
3	1,56	1,98	4,08	<b>6,19</b>	3,23	2,40
4	0,39	0,33	0,00	<b>1,43</b>	0,81	0,60
5	0,78	0,00	0,00	<b>0,95</b>	0,00	0,60
6	0,00	0,00	0,00	<b>0,48</b>	0,00	0,00
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	257,00	303,00	245,00	210,00	124,00	334,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=18,87$ ;  $DF=5$ ;  $p=0,002$ .

Bron VDAB, bewerking HIVA

De cumulatie van ernstige redenen voor werkloosheid verschilt significant tussen de modules. Module 5 bereikt naar verhouding het meest personen die meer dan één ernstige reden voor werkloosheid cumuleren. Module 5 steekt ver boven de andere modules uit, met meer dan 20% van de deelnemers die meer dan één ernstige reden voor werkloosheid cumuleren. Dit wijst erop dat deze groep, die gedeeltelijk bestaat uit anderstalige nieuw- en oudkomers, moeilijker inzetbaar zijn dan de anderen.

Het is tijd om kort een tussentijdse balans op te stellen. Als we kijken naar de diepere achtergrond van de vertegenwoordigde werkzoekenden, dan blijkt een vijfde tot een derde van de door ESF-acties bereikte werkzoekenden geconfronteerd met minstens één belemmerende randvoorwaarde. Daarnaast blijkt dat voor een gelijkaardig aandeel minstens één ernstige reden speelt die maakt dat het moeilijker zal zijn om werk te vinden. Naar aantal belemmerende rand-

voorwaarden en ernstige redenen voor werkloosheid blijken respectievelijk modules 6 en 5 de minder kansrijken te bereiken. Bij de randvoorwaarden gaat het vooral om mobiliteit, fysieke kenmerken en zorgtaken die belemmerend werken. Bij de redenen gaat het vooral om tekorten in werkzoekgedrag, tekorten in beroepskennis en attesten en randvoorwaarden.

Aan deze observaties willen we nog een toevoeging doen aan de hand van een uitgebreide lijst van hindernissen die we in de enquête bevestigd hebben. Het aantal geregistreerde randvoorwaarden en redenen voor werkloosheid in de intake is vrij beperkt. Bovendien gebeurt de registratie in de beginfase van het traject. De consulent heeft dus nog geen volledig beeld van de mogelijke problemen waarmee de werkzoekende kampt. In welke mate de geregistreerde hindernis tijdens het traject wordt opgeheven, wordt niet systematisch geregistreerd in het bestand. Bovendien bevat deze bestandsinformatie in wezen het perspectief van de consulent.<sup>24</sup> Daarom hebben we de werkzoekenden in de enquête bevestigd over een uitgebreidere set van hindernissen en in welke mate ze deze ondervinden na afloop van hun ESF-actie. In hoofdstuk 7 worden deze gegevens uitgebreid besproken in het licht van de relevantie van de acties. Ook voor het doelgroepbereik kunnen we hieruit een aantal interessante zaken belichten. Vooral externe factoren blijken nog van belang te zijn na afloop van de ESF-actie. De drie belangrijkste hindernissen zijn lange werkloosheidsduur, een gebrek aan combineerbare jobs en leeftijd. Een aantal hindernissen die veel voorkomen na afloop van de ESF-actie kunnen bovendien een indicatie zijn voor het behoren tot 'nieuwe doelgroepen'. We zien hindernissen terugkomen die gekoppeld kunnen worden aan kwetsbare groepen die genoemd worden in het Werk- en Investeringsprogramma (WIP) van de Vlaamse regering: alleenstaande ouders, personen in armoede en personen met een medische, mentale, psychische of psychosociale (MMPP) problematiek. De hindernissen die een indicatie kunnen zijn voor het behoren tot de groep alleenstaande ouders zijn een gebrek aan jobs die voldoende flexibel zijn/combineerbaar zijn met de andere bezigheden van de werkzoekende, kinderopvang en zorgtaken. Voor personen in armoede en personen met een MMPP-problematiek zijn dit respectievelijk de hindernissen niet rond komen met het maandinkomen en gezondheidsproblemen en psychologische factoren. Deze gegevens leveren ons indicaties die de keuzes in het WIP voor deze nieuwe doelgroepen ondersteunen. We koppelen hieraan de aanbeveling dat het ESF haar ondersteunende rol voor het Vlaams beleid kan versterken en een voortrekkersrol kan vervullen door te focussen op 'nieuwe

24 Volgens VDAB-betrokkenen zijn de randvoorwaarden zoals geregistreerd door de consulent meestal een weergave van de consulent en de werkzoekende samen. Voor de 'redenen voor werkloosheid' voorziet de intakeleidraad in een aparte rubriek die door de werkzoekende kan worden ingevuld en een zelfde rubriek die door de consulent kan worden ingevuld.



doelgroepen' zoals personen in armoede, personen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek en alleenstaande ouders.

### **3.3 Kwaliteit van de ESF-actie**

We sluiten dit hoofdstuk over efficiëntie af met enkele bevindingen over de mate van tevredenheid bij de werkzoekenden inzake kwaliteit van de ESF-actie. In de enquête werd gepeild naar vier aspecten van tevredenheid: (1) de tevredenheid van de deelnemers over de inhoud van de ESF-actie, (2) de aansluiting van de ESF-actie bij hun behoeften, (3) de manier van aanpak tijdens de ESF-actie en tenslotte (4) de begeleiders of lesgevers.

#### **3.3.1 Deelnemers zijn tevreden over de kwaliteit van de ESF-acties, vooral dan over de begeleiders en lesgevers**

Om de mate van tevredenheid op te tekenen werd gebruikt van een 5-puntsantwoordschaal. Men kreeg volgende antwoordmogelijkheden: 1 'zeer ontevreden'; 2 'ontevreden'; 3 'noch tevreden, noch ontevreden'; 4 'tevreden'; 5 'zeer tevreden'. Een score kleiner dan 3, het schaal midden, beschouwen we als een negatieve beoordeling van tevredenheid; een score groter dan 3 als een positieve. Over de hele steekproef gezien geven de ESF-deelnemers de inhoud van de actie een gemiddelde score van 3,93; de aansluiting bij hun behoeften een 3,74; de manier van aanpak krijgt een 4 en de begeleiders of lesgevers een 4,20. Men laat zich dus, gemiddeld gezien, positief uit over de gevolgde acties. Men is tevreden over de kwaliteit van de ESF-acties. In onderstaande tabel zoomen we in op de tevredenheid binnen de modules. We rapporteren de gemiddelde score binnen de modules en het percentage van de respondenten dat een score hoger dan 3 geeft, dat tevreden is.

**Tabel 3.8      Tevredenheid over kwaliteitsaspecten van de ESF-actie, per module**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Tevredenheid over de inhoud van de actie <sup>1</sup></b>						
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie)</b>	3,85 (1,01)	4,03 (0,86)	4,09 (0,89)	4,02 (0,90)	3,80 (1,11)	3,79 (1,02)
<b>Score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	66,27	<b>76,2</b>	<b>80,42</b>	<b>76,72</b>	66,16	64,24
<b>Totaal (N)</b>	332,00	332,00	332,00	335,00	331,00	330,00
<b>Tevredenheid over de aansluiting bij behoeften <sup>2</sup></b>						
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie)</b>	3,53 (1,17)	3,76 (0,91)	3,85 (0,98)	3,91 (1,02)	3,69 (1,09)	3,73 (1,10)
<b>Score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	55,93	64,05	<b>70,09</b>	<b>73,56</b>	63,14	64,33
<b>Totaal (N)</b>	329,00	331,00	331,00	329,00	331,00	328,00
<b>Tevredenheid over de manier van aanpak <sup>3</sup></b>						
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie)</b>	3,97 (0,99)	4,13 (0,85)	3,88 (1,07)	4,19 (0,94)	3,89 (1,09)	3,93 (1,07)
<b>Score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	75,76	<b>81,02</b>	71,34	<b>80,54</b>	71,43	71,04
<b>Totaal (N)</b>	330,00	332,00	328,00	334,00	329,00	328,00
<b>Tevredenheid over de begeleiders/lesgevers <sup>4</sup></b>						
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie)</b>	4,18 (0,93)	4,36 (0,80)	4,13 (1,04)	4,32 (0,95)	4,04 (1,05)	4,17 (0,97)
<b>Score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	80,91	<b>87,92</b>	80,43	<b>85,54</b>	75,99	81,46
<b>Totaal (N)</b>	330,00	331,00	322,00	332,00	329,00	329,00

<sup>1</sup> F=6,02; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis Test: X<sup>2</sup>=38,77; DF=5; p<0,0001.

<sup>2</sup> F=5,35; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis Test: X<sup>2</sup>=26,98; DF=5; p<0,0001.

<sup>3</sup> F=5,62; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis Test: X<sup>2</sup>=19,37; DF=5; p<0,0016.

<sup>4</sup> F=5,24; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis Test: X<sup>2</sup>=19,63; DF=5; p<0,0015.

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Ook binnen de modules blijft het beeld positief. Over alle kwaliteitsaspecten laten de deelnemers zich gemiddeld gezien positief uit. De gemiddelde scores verschillen significant tussen de modules. Bovendien is een meerderheid van de respondenten binnen elke modules tevreden over de verschillende kwaliteitsaspecten. In het algemeen kunnen we stellen dat men vooral tevreden is over de begeleiders of lesgevers. Binnen elke module is meer dan drie vierde van de respondenten hierover tevreden.

De percentages tevreden deelnemers verschillen significant tussen de modules. Over de inhoud van de actie vinden we de grootste percentages tevreden respondenten terug binnen de modules 4, 3 en 5. Over de aansluiting bij de

behoeften van de deelnemers vinden we de grootste percentages tevreden respondenten terug binnen de modules 5 en 4. Over de manier van aanpak en de begeleiders of lesgevers vinden we binnen de modules 3 en 5 de grootste percentages tevreden respondenten.

We concluderen dat men in het algemeen tevreden is over de kwaliteit van de ESF-acties en dan in het bijzonder over de kwaliteit van de begeleiders of lesgevers. Binnen de modules 3, 4 en 5 vinden we de grootste percentages tevreden deelnemers terug.

### 3.4 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we twee onderzoeksvragen in verband met het doelgroepbereik beantwoord. We resumeren kort.

*In hoeverre werden beoogde (intermediaire) (sub)doelgroepen van het OP (niet) bereikt door de ESF-acties?*

De beoogde doelgroepen van het OP zijn de langdurig werklozen en de vier prioritaire kansengroepen uit het Vlaams beleid: allochtonen, kortgeschoolden, ouderen en personen met een arbeidshandicap. Alle kansengroepen behalve de ouderen worden oververtegenwoordigd in de ESF-werking. **Ouderen** worden dus **te weinig bereikt**. Bepaalde acties per module zijn succesrijker dan andere in het bereik van kansengroepen. De allochtonen worden vooral bereikt door ESF-acties uit de modules 5 en 7, kortgeschoolden door ESF-acties uit de modules 6 en 7, ouderen door ESF-acties uit de modules 2 en 3 en PmAH door ESF-acties uit de modules 6 en 7.

Op de doelgroep **langdurig werklozen** lijkt er in de praktijk geen echte focus te zijn, ze wordt **te weinig bereikt**. Deze doelgroep wordt licht ondervertegenwoordigd in de ESF-werking. Vooral ESF-acties uit modules 2 en 3 bereiken langdurig werklozen.

Op basis van deze conclusies doen we volgende aanbevelingen:

- het ESF kan nog ambitieuzer zijn op vlak van het bereik van kansengroepen;
- de focus op ouderen moet versterkt worden;
- er moet extra ingezet worden op het bereik van langdurig werklozen.

*In hoeverre werden diegenen met de hoogste nood bereikt?*

**Diegenen met de hoogste nood** worden wel degelijk **bereikt** door de ESF-acties. Concreet bedoelen we hiermee diegenen die meerdere hindernissen voor

tewerkstelling combineren. Vooral ESF-acties uit module 6 bereiken diegenen met meerdere randvoorwaarden. Diegenen die meerdere redenen voor werkloosheid combineren worden in het bijzonder bereikt door ESF-acties uit module 5. Diegenen die na afloop van de actie nog altijd meerdere hindernissen naar werk cumuleren worden vooral bereikt door ESF-acties uit de modules 7, 3 en 2.

We bekeken ook welke nood de ESF-deelnemers precies ondervonden: van welke randvoorwaarden en redenen voor werkloosheid ze last hadden voor het traject en welke hindernissen ze aangaven in de enquête. De belangrijkste randvoorwaarden zijn **mobiliteit, fysieke kenmerken en zorgtaak of kinderlast**. De belangrijkste redenen voor werkloosheid zijn **werkzoekgedrag, beroepskennis en attesten en randvoorwaarden**. Bij de hindernissen na afloop van de actie die we in de enquête bevroegen zien we dat vooral externe factoren van belang zijn. De drie belangrijkste hindernissen zijn lange werkloosheidsduur, een gebrek aan combineerbare jobs en leeftijd. Wat opvalt is dat we in de lijst van hindernissen na afloop van de actie veel hindernissen hoog genoteerd zien die een eerste indicatie kunnen zijn voor het behoren tot **‘nieuwe doelgroepen’**: **personen in armoede, personen met een MMPP problematiek en alleenstaande ouders**. Het ESF kan zijn ondersteunende rol voor het Vlaams beleid versterken en een voortrekkersrol vervullen door te focussen op deze groepen.

Ten slotte kunnen we stellen dat men **in het algemeen tevreden is over de kwaliteit van de ESF-acties** inzake inhoud, manier van aanpak, de aansluiting bij de behoeften en **in het bijzonder over de begeleiders of lesgevers**. Binnen de modules 3, 4 en 5 vinden we de grootste percentages tevreden deelnemers terug voor al deze aspecten.

Op basis van deze conclusies doen we volgende aanbeveling:

- het ESF kan haar ondersteunende rol voor het Vlaams beleid versterken en een voortrekkersrol vervullen door te focussen op ‘nieuwe doelgroepen’ zoals personen in armoede, personen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek en alleenstaande ouders.

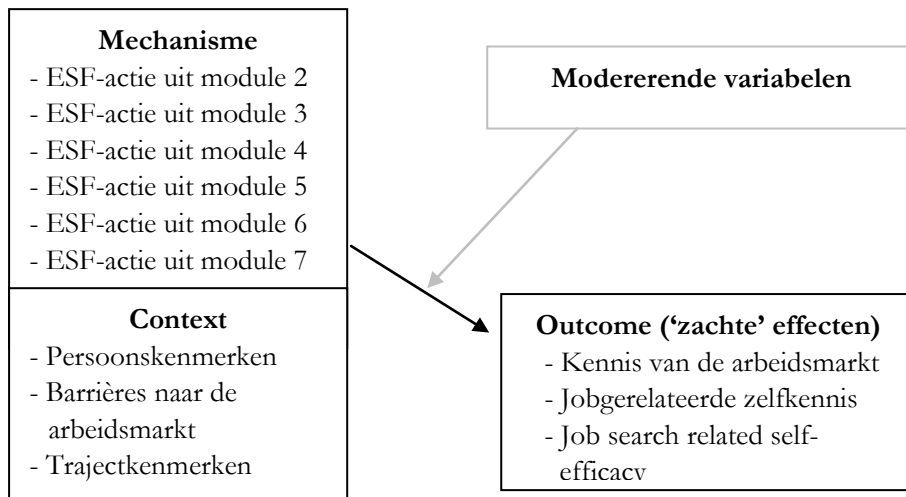
## 4 | Effectiviteit – ‘Zachte’ effecten

---

In het voorgaande hoofdstuk stond het bereik van de (sub)doelgroepen van het OP centraal. We kregen een dieper inzicht in de differentiële rol die de ESF-acties uit de verschillende modules spelen voor de vooropgestelde doelgroepen en de noden van de deelnemers aan die acties. In dit hoofdstuk en de volgende hoofdstukken verschuiven we de aandacht naar de gevolgen van deelname aan de actie op de individuele deelnemer. De eenheid van analyse blijft nog steeds de ESF-actie, maar nu vanuit het perspectief van de deelnemer die de actie heeft beëindigd, al dan niet vroegtijdig. Het tijdsinterval tussen de ‘subjectieve’ meting van de effecten, via bevraging van de deelnemers, en het beëindigen van de actie situeert zich tussen vier en negen maanden. Dit interval moet toelaten de korte termijn gevolgen te relateren aan de actie en de deelnemer. Het perspectief van de deelnemer wordt aangevuld met een objectieve meting van de arbeidsmarktsituatie op basis van monitoringdata van de VDAB-studiedienst waarbij het interval tussen meting en beëindiging van de actie zes maanden bedraagt. In beide metingen gaat het om de meting van effectiviteit voor de werkzoekenden. Dit wordt soms ook aangeduid als specifieke impact, te onderscheiden van globale impact of effecten voor een ruimere populatie.

In dit hoofdstuk rapporteren we de bevindingen over ‘zachte’ effecten van ESF-acties voor werkzoekenden, de effecten op zachte kenmerken en andere ‘tussentijdse’ resultaten zoals het verwerven van competenties en een verbeterd werkzoekgedrag. In onderstaande figuur geven we weer welk deel van het onderzoeksopzet (zie hoofdstuk 2) we behandelen.

**Figuur 4.1** Behandelde deel onderzoeksopzet



Dit hoofdstuk moet ons in staat stellen al een deel van het antwoord op de volgende vraag te geven:

*Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?*

In het volgende hoofdstuk vullen we het antwoord aan met de ‘harde’ effecten. Beide hoofdstukken dienen als input voor de beoordeling van effectiviteit in hoofdstuk 6, waar we eerst een overzicht geven van de zachte en harde effecten om deze daarna naast de doelen van het ESF-programma te plaatsen. De langere termijn effecten zullen aan bod komen in een follow-up onderzoek.

We vangen het hoofdstuk aan met de gepercipieerde zachte effecten met name de effecten op de zachte factoren kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en ‘job search related self-efficacy’. We bespreken de resultaten van regressieanalyses om de causale verbanden tussen de ESF-acties en de zachte effecten in kaart te brengen. Op basis van het type actie en de afronding ervan bespreken we kort het effect van de ESF-acties op technische competenties. Vervolgens bespreken we de door de deelnemers gepercipieerde effecten van de ESF-acties op hun werkzoekgedrag en gaan we causaliteit na op basis van de perceptie van de deelnemers.

## 4.1 Zachte effecten

### 4.1.1 Het merendeel van de deelnemers percipieert een positief effect van de ESF-actie op hun kennis van de arbeidsmarkt

Een eerste generiek subjectief kenmerk waarop een ESF-actie mogelijk inwerkt is kennis van de arbeidsmarkt. In de enquête peilen we op basis van zeven stellingen (bijlage 8, vraag 14) naar het gepercipieerde effect van de ESF-actie op kennis van jobmogelijkheden, opleidingen, mogelijke werkgevers, functies en jobs die men graag zou doen en waarvoor men geschikt is, ... Een principale factoranalyse wijst uit dat de correlatie tussen de zeven items toe te schrijven valt aan één concept, namelijk 'kennis van de arbeidsmarkt'. De schaal die we vinden via de principale factoranalyse is betrouwbaar (Cronbach's alfa=0,90; zie bijlage 4). De respondenten kregen de mogelijkheid de mate waarin men akkoord gaat met de zeven stellingen weer te geven op een antwoordschaal van 1 tot 5, een 5-punten Likertschaal. Een score van 1 staat voor 'helemaal niet akkoord'; 2 voor 'eerder niet akkoord'; 3 voor 'noch akkoord, noch niet akkoord'; 4 voor 'eerder akkoord' en 5 voor 'helemaal akkoord'. Een score van 3 geeft het schaal midden van de antwoordschaal aan. Een gemiddelde score hoger dan 3 op deze items geeft aan dat men het gepercipieerd effect op kennis van de arbeidsmarkt positief beoordeelt (De Witte, 1992). We willen weten welk aandeel van de deelnemers een positief effect waarneemt op kennis van de arbeidsmarkt, een score boven het schaal midden geeft. In onderstaande tabel bekijken we dit per module. Ter informatie geven we eveneens de gemiddelde score voor alle respondenten per module weer.

**Tabel 4.1 Beoordeling van het effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt, per module**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie) <sup>1</sup></b>	3,24 (1,05)	3,55 (0,93)	3,41 (0,96)	3,52 (1,03)	3,69 (0,88)	3,35 (1,01)
<b>Gemiddelde score &gt; 3, positieve beoordeling (%) <sup>2</sup></b>	60,86	<b>76,45</b>	69,91	69,85	<b>77,88</b>	64,11
<b>Totaal (N) <sup>3</sup></b>	327,00	327,00	319,00	325,00	330,00	326,00

<sup>1</sup> F=8,82; DF=5; p<0,0001.

<sup>2</sup> Kruskal-Wallis test: X<sup>2</sup>=34,52; DF=5; p<0,0001.

<sup>3</sup> We maken gebruik van een restrictieve somschaal en weren die respondenten die op één of meerdere items geen antwoord gaven.

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Binnen elke module bevindt meer dan 60% van de respondenten zich aan de positieve zijde van de schaal, percipieert een positief effect op kennis van de arbeidsmarkt. De modules verschillen onderling significant. Modules 6 en 3, gericht op werkervaring en sollicitatievaardigheden, spannen de kroon met meer dan drie vierde van de respondenten die een positief effect op kennis van de arbeidsmarkt percipiëren. Module 2, gericht op screening en oriëntatie, is de slechtste leerling van de klas met 60% van de respondenten die een positief effect percipiëren. Ook module 7, trajectbegeleiding en –opvolging, doet het minder goed dan de andere modules.

#### **4.1.2 Het merendeel van de deelnemers percipieert een positief effect van de ESF-actie op hun jobgerelateerde zelfkennis**

Een tweede generiek subjectief kenmerk waarop de ESF-actie mogelijk inwerkt is jobgerelateerde zelfkennis. De enquête peilt op basis van vijf stellingen (bijlage 8, vraag 15) naar het gepercipieerde effect van de ESF-actie op het inzicht in het eigen kunnen, het functioneren in een job en wat men verlangt van een job. Een principale factoranalyse wijst uit dat de correlatie tussen de vijf items toe te schrijven valt aan één concept, met name ‘jobgerelateerde zelfkennis’. Een betrouwbaarheidsanalyse op de vijf items toont aan dat de schaal betrouwbaar is (Cronbach’s  $\alpha=0,89$ ; zie bijlage 4). De respondenten kregen de mogelijkheid de mate waarin men akkoord gaat met de stellingen weer te geven op een 5-punten Likertschaal. Een score van 1 staat voor ‘helemaal niet akkoord’; 2 voor ‘eerder niet akkoord’; 3 voor ‘noch akkoord, noch niet akkoord’; 4 voor ‘eerder akkoord’ en 5 voor ‘helemaal akkoord’. Een score van 3 geeft het midden van de antwoordschaal aan. Een gemiddelde score hoger dan 3 op deze items geeft een positieve beoordeling weer van het gepercipieerd effect op jobgerelateerde zelfkennis. In onderstaande tabel bekijken we per module hoeveel percent van de deelnemers een positief effect waarneemt, zich aan de positieve zijde van de schaal ‘effect op jobgerelateerde zelfkennis’ bevindt. We geven ter informatie de gemiddelde scores weer binnen de modules.



**Tabel 4.2** Beoordeling van het effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis, per module

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Gemiddelde score (standaard deviatie) <sup>1</sup>	3,31 (1,11)	3,69 (0,93)	3,58 (0,97)	3,79 (0,98)	3,95 (0,89)	3,50 (1,08)
Gemiddelde score >3, positieve beoordeling (%) <sup>2</sup>	63,30	78,66	74,07	78,29	<b>86,89</b>	69,85
Totaal (N) <sup>3</sup>	327,00	328,00	324,00	327,00	328,00	325,00

<sup>1</sup> F=16,75; DF=5; p<0,0001.

<sup>2</sup> Kruskal-Wallis test: X<sup>2</sup>=57,80; DF=5; p<0,0001.

<sup>3</sup> We maken gebruik van een restrictieve somschaal en weren die respondenten die op één of meerdere items geen antwoord gaven.

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Binnen elke module percipieert meer dan 60% van de respondenten een positief effect op jobgerelateerde zelfkennis. Tussen de modules zijn er significante verschillen. Module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, steekt boven de andere modules uit met meer dan 85% van de respondenten die een positief effect op jobgerelateerde zelfkennis waarnemen. Binnen module 2, de module gericht op screening en oriëntatie, percipieert het kleinste aandeel, 63,3% van de respondenten een positief effect. Ook module 7, trajectbegeleiding en –opvolging, scoort minder goed dan de andere modules.

Als tussentijdse conclusie kunnen we stellen dat personen die een beperkt traject volgen met enkel ESF-acties uit module 2, diagnose en trajectbepaling, en module 7, trajectbegeleiding en –opvolging, minder gewapend zullen zijn met kennis over de arbeidsmarkt en zichzelf om naar werk te zoeken dan personen die ook een ESF-actie uit een andere module volgen.

#### 4.1.3 Het merendeel van de deelnemers percipieert een positief effect van de ESF-actie op hun job search related self-efficacy

De derde generieke factor bij werkzoekenden waarop het soort acties gesubsidiëerd door het ESF kan inwerken is self-efficacy in relatie tot de arbeidsmarkt. Door middel van zeven stellingen (bijlage 8, vraag 16) proberen we het effect van een ESF-actie op het (zelf)vertrouwen in het eigen kunnen in verband met het zoeken en vinden van een job in kaart te brengen. Een principale factoranalyse wijst uit dat de correlatie tussen de zeven items toe te schrijven valt aan één concept, 'job search related self-efficacy'. Een betrouwbaarheidsanalyse op de zeven items van dit concept toont aan dat de schaal betrouwbaar is (Cronbach's alfa=0,92; zie bijlage 4).

De respondenten kregen de mogelijkheid de mate waarin men akkoord gaat met de stellingen weer te geven op een 5-punten Likertschaal. Een score van 1 staat voor ‘helemaal niet akkoord’; 2 voor ‘eerder niet akkoord’; 3 voor ‘noch akkoord, noch niet akkoord’; 4 voor ‘eerder akkoord’ en 5 voor ‘helemaal akkoord’. Een score van 3 geeft het midden van de antwoordschaal aan. Wanneer de gemiddelde score op de zeven items hoger dan 3 is wordt het effect van de ESF-actie op ‘job search related self-efficacy’ als positief gepercipieerd. Om een beeld te vormen van de mate waarin men een effect percipieert geven we in onderstaande tabel de gemiddelde scores weer binnen de modules en het aandeel respondenten dat een positief effect percipieert per module.

**Tabel 4.3 Beoordeling van het effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy, per module, in %**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie) <sup>1</sup></b>	3,33 (1,08)	3,79 (0,81)	3,52 (0,88)	3,74 (0,91)	3,80 (0,92)	3,56 (1,02)
<b>Gemiddelde score &gt; 3, positieve beoordeling (%) <sup>2</sup></b>	63,08	<b>83,69</b>	73,13	78,02	<b>83,18</b>	74,85
<b>Totaal (N) <sup>3</sup></b>	325,00	331,00	320,00	323,00	327,00	326,00

<sup>1</sup> F=12,77; DF=5; p<0,0001.

<sup>2</sup> Kruskal-Wallis test: X<sup>2</sup>=52,14; DF=5; p<0,0001.

<sup>3</sup> We maken gebruik van een restrictieve somschaal en weren die respondenten die op één of meerdere items geen antwoord gaven.

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Binnen elke module percipieert meer dan 60% van de deelnemers een positief effect op job search related self-efficacy. De modules verschillen significant van elkaar. Module 6 en module 3 nemen de leiding met meer dan 80% van de respondenten die een positief effect percipiëren. Module 2 eindigt laatste met iets meer dan 60% van de respondenten die een positief effect op job search related self-efficacy waarnemen. Binnen de modules gericht op werkervaring (module 6) en sollicitatievaardigheden (module 3) percipieert het grootste aandeel van de deelnemers een positief effect op job search related self-efficacy, binnen de module gericht op screening en oriëntatie (module 2) het kleinste aandeel.

Tot nog toe ging het om beschrijvende bevindingen voor de drie onderscheiden zachte kenmerken. De zelfgerapporteerde effecten liggen haast volledig in elkaars verlengde. Elk van de modules 2 tot en met 7 laten positieve effecten zien, de ene al significant meer dan de andere. De vraag is of deze effecten nog overeind blijven na controle voor andere kenmerken. Met andere woorden, is het de actie als zodanig die het verschil maakt, of spelen andere verklarende factoren? Dat is

de kernvraag voor analyse in de volgende paragrafen; we doen dit achtereenvolgens voor elk van de onderscheiden zachte effecten als afhankelijke variabele.

#### **4.1.4 Hypothesen over en modellering van het causale effect van de ESF-acties op zachte factoren**

We formuleren twee hypothesen over de causale effecten van de ESF-actie op de drie zachte factoren in ons analysekader: kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy.

*Hypothese 1: vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden hebben een positief effect op de zachte factoren.*

*Hypothese 2: kansengroepen en personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt percipiëren meer effect op de zachte factoren.*

De duur van de ESF-acties (zie hoofdstuk 2) en het soort acties (bijlage 1) die de modules omvatten suggereren dat de modules sterk verschillen op vlak van doel, inhoud en intensiteit. We kunnen dan ook verwachten dat ze een verschillend effect op de zachte factoren zullen hebben. Een traject voor werkzoekenden bestaat minimaal uit module 2 en 7. Module 2 is een soort startmodule binnen een traject. We verwachten dan ook dat alle vervolgmodes (na module 2) een verbeterd effect te zien geven ten opzichte van de startmodule 2. Daarom nemen we module 2 als referentiecategorie doorheen alle analyses.

Verder verwachten we dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden een positief effect zullen hebben op de onderzochte zachte factoren: kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy. We verwachten dat ESF-acties waar gewerkt wordt aan sollicitatievaardigheden de werkzoekenden inzicht bijbrengt over de arbeidsmarkt (jobs, werkgevers, sectoren, ...), de eigen competenties (ook in relatie tot gevraagde competenties), de eigen wensen op vlak van een job alsook de wensen van werkgevers. Module 3, sollicitatietraining, is expliciet gericht op sollicitatievaardigheden. Werkzoekenden werken binnen deze module aan hun sollicitatievaardigheden en krijgen ondersteuning, niet alleen van hun begeleider maar ook van de andere deelnemende werkzoekenden (zie kaderstuk 'zachte effecten', hoofdstuk 1). We verwachten dan ook dat hun (zelf)vertrouwen in het eigen kunnen op vlak van het zoeken en vinden van een job (job search related self-efficacy) opgekrikt wordt.

Verder verwachten we dat de personen die het meest effect percipiëren op één of meerdere van de drie zachte factoren - jobgerelateerde zelfkennis, kennis van de

arbeidsmarkt en job search related self-efficacy - uit de modules met een zwakker doelpubliek komen. Wie verder af staat van de arbeidsmarkt heeft nog meer bij te leren, een langere weg te gaan en zal daardoor mogelijks meer effect waarnemen dan iemand die dichterbij de arbeidsmarkt staat. In het micro-economische impactonderzoek van acties voor werkzoekenden is al meermaals gebleken dat groepen met meer ‘kansarme’ kenmerken, relatief meer voordeel halen uit deelname aan een actie dan groepen met ‘kansrijke’ kenmerken bijvoorbeeld groepen met een hoger scholingsniveau of kortdurig werklozen (zie o.m. Bollens & Heylen, 2006). Kansarme groepen hebben in geval van deelname een hogere nettotewerkstellingskans (in vergelijking met de kans van de kansrijke groepen) dan in het geval van niet-deelname. Zij kunnen met andere woorden nog relatief meer vooruitgang maken dan degenen die al sterker staan op de arbeidsmarkt. Voor onze analyse willen we dit relatieve ‘achterstandsvoordeel’ toetsen voor de vooruitgang inzake zachte factoren.

Om deze hypothesen te toetsen zuiveren we het effect van de modules uit voor de kenmerken van de werkzoekenden, hun afstand tot de arbeidsmarkt en de kenmerken van het traject waarin de ESF-actie eventueel vervat zit<sup>25</sup> door middel van regressieanalyse. We voeren drie regressieanalyses uit met de volgende drie afhankelijke variabelen:

1. het gepercipieerd effect van de gevolgde ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis;
2. het gepercipieerd effect van de gevolgde ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt;
3. het gepercipieerd effect van de gevolgde ESF-actie op job search related self-efficacy.

Deze variabelen zijn een afgeronde versie van de somscores die we bekwamen in de factoranalyses uitgevoerd op enquêtegegevens (zie bijlage 4). Het zijn ordinale variabelen met vijf categorieën: 1, 2, 3, 4 en 5. Hoe hoger de categorie, hoe meer effect op de zachte factor men percipieert. Om dit soort variabelen te modelleren gebruiken we een ordinaal respons model en een regressietechniek die rekening houdt met de ordinaliteit van de afhankelijke variabele: een cumulatieve probit analyse<sup>26</sup> (zie bijlage 6). We bekijken het effect van de onafhankelijke variabelen op de kans om een score van 5 te halen voor het gepercipieerd effect van de ESF-actie op een zacht kenmerk ten opzichte van een score van 4, 3, 2, 1. We bekijken het effect van de onafhankelijke variabelen op de kans om een score van 5 of 4 te halen voor het gepercipieerd effect van de ESF-actie op een zacht kenmerk ten opzichte van een score van 3, 2 of 1, ...

<sup>25</sup> Binnen de steekproef (N=2 005) behoort 89,68 % van de ESF-acties tot een traject voor werkzoekenden.

<sup>26</sup> Ook een cumulatieve logit regressieanalyse houdt rekening met ordinaliteit maar omwille van een schending van de modelassumpties bij dit type van analyse is er gekozen voor de probit variant.

We hebben een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd waarbij we telkens een groep onafhankelijke variabelen toevoegen aan het model. We onderscheiden vier groepen onafhankelijke variabelen: persoonskenmerken, kenmerken van de actie, barrières en eigenschappen van het traject. De persoonskenmerken zijn gegevens uit de databanken van de VDAB (CVS). Informatie over de ESF-acties haalden we uit VDAB-databanken en de enquêtegegevens. De variabelen die barrières naar de arbeidsmarkt weergeven stelen op gegevens uit de enquête. Op basis van een factoranalyse brachten we het uitgebreide scala aan bevraagde hindernissen terug tot vijf factoren: persoonlijke omstandigheden, mobiliteit, aanpassingsbereidheid,<sup>27</sup> gezondheid en zorgtaken (zie bijlage 5). Gegevens over het traject werden aangeleverd door de VDAB.

---

<sup>27</sup> De factor aanpassingsbereidheid slaat op jobeisen, looneisen (ten opzichte van de werkloosheidsuitkering), flexibiliteit inzake werkuren, motivatie, ...

## CUMULATIEVE PROBIT ANALYSE

### *Afhankelijke variabelen:*

- gepercipieerd effect van de gevolgde ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis;
- gepercipieerd effect van de gevolgde ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt;
- gepercipieerd effect van de gevolgde ESF-actie op job search related self-efficacy;

(Categorieën 1, 2, 3, 4, 5; een afgeronde versie van de somscores die we bekwamen door een factoranalyse)

### *Onafhankelijke variabelen*

#### 1. Persoonskenmerken:

- geslacht (referentiecategorie: vrouw);
- leeftijd;
- scholingsgraad (referentiecategorie: hogeschoold);
- allochtoon (referentiecategorie: geen allochtoon);
- personen met een arbeidshandicap (referentiecategorie: geen persoon met een arbeidshandicap);
- werkloosheidsduur (referentiecategorie: <1 jaar);
- arbeidsmarktstatus op moment van bevraging (referentiecategorie: werkend).

#### 2. Kenmerken van de actie:

- module (referentiecategorie: module 2);
- actie volledig afgerond (referentiecategorie: actie vroegtijdig verlaten);
- duur van de actie (in dagen);
- aantal maanden tussen bevraging en afronden van de actie (referentiecategorie: 9 maanden).

#### 3. Barrières:<sup>28</sup>

- persoonlijke omstandigheden (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- mobiliteit (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- aanpassingsbereidheid (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- gezondheid (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- zorgtaken (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse).

#### 4. Eigenschappen van het traject:

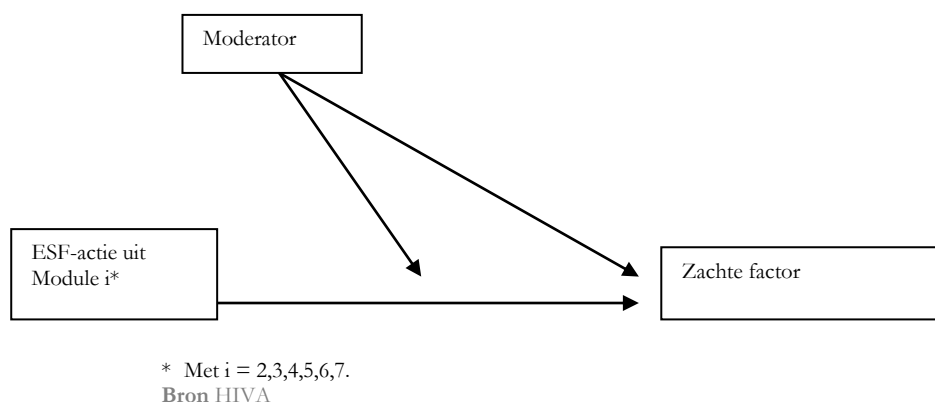
- trajectintensiteit (aantal actie-uren tot aan het moment van bevraging, ook een kwadratische en derde machtsterm).

<sup>28</sup> Uit de enquête kwam naar voren dat een gebrek aan beschikbare jobs als belangrijke barrière wordt gezien. Daarom hadden we bij de groep variabelen 'barrières' oorspronkelijk ook de arbeidsmarktregio toegevoegd. Deze variabele bleek echter geen significante bijdrage aan het model te leveren, noch significante parameters op te leveren. We laten de arbeidsmarktregio daarom buiten beschouwing en richten ons bij de barrières enkel op een concept van individuele graduele *employability* (zie hoofdstuk 2).

De cumulatieve probitregressies werden stapsgewijs opgebouwd, er werd telkens een groep variabelen toegevoegd. Voor elke afhankelijke variabele werden vier modellen geschat. De toevoeging van variabelen hield telkens een verbetering van het model in (een overzicht van de modeltoetsen is terug te vinden in bijlage 7). Voor de volledigheid zullen we telkens de geschatte coëfficiënten van de vier modellen weergeven maar zullen we voornamelijk de resultaten van model 4 bespreken aangezien dit het model met de meeste verklaringskracht is. De modellen werden getest op de aanwezigheid van niet lineaire verbanden. We vonden een kubisch verband voor trajectintensiteit, een tweede en derde machtsterm werden toegevoegd. De residuanalyses brachten geen problemen aan het licht en de multicollineariteitstest duidde nergens op sterk samenhangende variabelen.

Naast een model voor de hoofdeffecten, een model waarbij we de rechtstreekse effecten van een variabele op de gepercipieerde zachte factoren bekijken, hebben we ook interactiemodellen geanalyseerd. We kunnen namelijk veronderstellen dat sommige variabelen een modererend effect hebben, het effect van de modules op de zachte factoren beïnvloeden. Een interactiemodel wordt gebruikt om dit te modelleren. Schematisch kunnen we dit als volgt voorstellen:

**Figuur 4.2 Interactiemodel**



De moderator heeft een rechtstreeks effect op de zachte factor maar beïnvloedt ook het effect van de module op de zachte factor. Door interactietermen toe te voegen aan het hoofdeffectenmodel bekijken we of het effect van de modules verschillend is binnen categorieën van de moderator. Is het bijvoorbeeld zo dat het effect van het volgen van een ESF-actie uit een bepaalde module anders is voor een allochtoon dan voor een autochtoon? Voor dit onderzoek doen we dit voor modererende variabelen waarop het ESF kan of wil inwerken, namelijk (1) barrières bij de werkzoekende en (2) bepaalde achterstandskennmerken. We

bekijken enkel de interactie-effecten van volgende modererende variabelen: (1) het interactie-effect van de barrière ‘aanpassingsbereidheid’,<sup>29</sup> en (2) de interactie-effecten van modererende variabelen die de subdoelgroepen van het OP representeren: leeftijd, scholingsgraad en werkloosheidsduur van de deelnemers en het behoren tot de kansengroep allochtonen of personen met een arbeids-handicap. Per modererende variabele hebben we een apart model geschat, dit om de geschatte parameters interpreteerbaar te houden. Wanneer we een interactieterm toevoegen aan het model verandert immers de interpretatie van de geschatte parameters van de modules. Het hoofdeffect van de module wordt een conditioneel effect, afhankelijk van de moderator. Een voorbeeld: wanneer de moderator behoren tot de kansengroep PmAH is, moeten we het effect van de module interpreteren als het effect van die module wanneer men niet tot de kansengroep PmAH behoort. Het toevoegen van meerdere interactietermen zou het effect van de modules conditioneel maken van meerdere moderatoren.

Vanuit bovenstaande redenering zullen we eerst het meest eenvoudig te interpreteren model uitgebreid bespreken: het hoofdeffectenmodel. De geschatte parameters geven het geschatte effect van een wijziging met één eenheid in de onafhankelijke variabele op de probit transformatie (de inverse standaardnormale cumulatieve distributiefunctie) van de onafhankelijke variabele weer. Een rechtstreekse interpretatie van de geschatte parameters is dan ook moeilijk. We kunnen de parameters wel interpreteren aan de hand van de richting en de significantie van het geschatte effect. Vervolgens bespreken we de interactie-modellen. Omwille van de beschikbare plaats zullen we de geschatte coëfficiënten niet rapporteren voor al deze modellen, telkens 6. We bespreken enkel de meest relevante resultaten die we weergeven in schematische vorm in functie van de interpreteerbaarheid.

---

<sup>29</sup> De factor aanpassingsbereidheid slaat op jobeisen, looneisen (ten opzichte van de werkloosheidsuitkering), flexibiliteit inzake werkuren, motivatie, ... (zie bijlage 5).



#### 4.1.5 Wie deelneemt aan een ESF-actie uit module 3 heeft meer kans om een sterker effect te voelen op kennis van de arbeidsmarkt dan wie deelneemt aan een actie uit module 2

**Tabel 4.4** Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Intercept 1	-1,0657 <sup>3</sup>	-1,6211 <sup>3</sup>	-1,7266 <sup>3</sup>	-1,8969 <sup>3</sup>
Intercept 2	0,1692 <sup>1</sup>	-0,3703 <sup>1</sup>	-0,4549 <sup>1</sup>	-0,6201 <sup>2</sup>
Intercept 3	1,0324 <sup>3</sup>	0,5157 <sup>2</sup>	0,4414 <sup>1</sup>	0,2816
Intercept 4	1,7106 <sup>3</sup>	1,2162 <sup>3</sup>	1,1739 <sup>3</sup>	1,0194 <sup>3</sup>
<b>Persoonskenmerken</b>				
Geslacht (M)	-0,1149 <sup>3</sup>	-0,1137 <sup>2</sup>	-0,1325 <sup>3</sup>	-0,1305 <sup>3</sup>
Leeftijd	-0,00774 <sup>3</sup>	-0,00703 <sup>3</sup>	-0,00674 <sup>3</sup>	-0,00462 <sup>1</sup>
Kortgeschoold	0,3706 <sup>3</sup>	0,4161 <sup>3</sup>	0,4683 <sup>3</sup>	0,4926 <sup>3</sup>
Middengespoold	0,2491 <sup>3</sup>	0,2858 <sup>3</sup>	0,3466 <sup>3</sup>	0,3606 <sup>3</sup>
Allochtoon	0,2901 <sup>3</sup>	0,3394 <sup>3</sup>	0,322 <sup>3</sup>	0,3242 <sup>3</sup>
PmAH	0,083	0,1439 <sup>2</sup>	0,176 <sup>2</sup>	0,17 <sup>2</sup>
1-2 jaar werkloos	-0,0884	-0,1047	-0,1262	-0,0967
2 of meer jaar werkloos	-0,2381 <sup>3</sup>	-0,2172 <sup>3</sup>	-0,2382 <sup>3</sup>	-0,206 <sup>3</sup>
Werkzoekend	-0,0682	-0,1047 <sup>2</sup>	-0,121 <sup>2</sup>	-0,1392 <sup>2</sup>
Inactief	-0,00287	-0,00088	0,0396	0,00746
<b>Actie</b>				
Module 3		0,4422 <sup>3</sup>	0,4471 <sup>3</sup>	0,4556 <sup>3</sup>
Module 4		0,1079	0,1172	0,056
Module 5		0,156 <sup>1</sup>	0,0935	0,0893
Module 6		0,259 <sup>1</sup>	0,2424 <sup>1</sup>	0,2366
Module 7		-0,158	-0,196 <sup>1</sup>	-0,0956
Actie volledig afgerond		0,1793 <sup>3</sup>	0,1567 <sup>3</sup>	0,1454 <sup>2</sup>
Duur van de actie		0,000577 <sup>3</sup>	0,000548 <sup>2</sup>	0,000283
Afstand 4 maanden		0,1277	0,1583	0,1383
Afstand 5 maanden		0,183	0,182	0,1561
Afstand 6 maanden		0,1046	0,1106	0,1019
Afstand 7 maanden		0,1046	0,1452	0,1326
Afstand 8 maanden		-0,00014	0,0312	-0,0137
<b>Barrières</b>				
Persoonlijke omstandigheden			-0,0163	-0,0169
Mobiliteit			0,061 <sup>3</sup>	0,0612 <sup>2</sup>
Aanpassingsbereidheid			0,00178	0,00115
Gezondheid			-0,0458	-0,0364
Zorgtaken			0,0178	0,0202

**Tabel 4.4** Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel). Vervolg

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<b>Traject</b>				
Trajectintensiteit				0,000564 <sup>3</sup>
Trajectintensiteit <sup>2</sup>				-2,81e <sup>-07</sup> <sup>3</sup>
Trajectintensiteit <sup>3</sup>				3,83e <sup>-11</sup> <sup>2</sup>
<b>N</b>	1 943	1 883	1 757	1 757
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,0467	0,0749	0,0866	0,0953
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,0497	0,0797	0,0922	0,1015

<sup>1</sup> Significant tot op 10%-niveau.

<sup>2</sup> Significant tot op 5%-niveau.

<sup>3</sup> Significant tot op 1%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

We vinden evidentie voor de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden, uit module 3, een positief effect hebben op de zachte factoren. Hier bespreken we specifiek de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt (bijlage 8, vraag 14): de kennis van jobmogelijkheden, opleidingen, mogelijke werkgevers, functies en jobs die men graag zou doen en waarvoor men geschikt is, ... We verwachten dat wie een ESF-actie volgt uit een vervolgmodule (na module 2) een sterker effect zal waarnemen dan wie een actie uit module 2 volgt. Deze verwachting wordt bevestigd, behalve voor module 7. Wanneer we geen rekening houden met trajectintensiteit, model 3 in de tabel, verhogen ESF-acties uit de modules 3 en 6 de kans dat men een sterker effect op kennis van de arbeidsmarkt waarneemt significant (respectievelijk tot op het 1% en 10%-niveau), ten opzichte van acties uit module 2. Wie een ESF-actie volgt uit module 7 heeft ten opzichte van wie een ESF-actie uit module 2 volgt significant (tot op het 10%-niveau) meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect terecht te komen dan in de hogere categorieën. Wanneer we wel rekening houden met trajectintensiteit, model 4 in de tabel, heeft enkel module 3 nog een significant effect (tot op het 1%-niveau). Wie een ESF-actie uit module 3 volgt heeft ten opzichte van module 2 meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect terecht te komen.

Verder bespreken we de resultaten van het meest uitgebreide model en tevens het model met de meeste verklaringskracht: model 4. We vinden ook evidentie voor de hypothese dat diegenen die verder van de arbeidsmarkt staan meer kans hebben om een sterker effect van de ESF-actie waar te nemen. We verwachten dat wie behoort tot een kansengroep een sterker effect zal percipiëren dan wie niet tot een kansengroep behoort. Enkel voor de kansengroep ouderen wordt deze

verwachting niet bevestigd. Hoe ouder<sup>30</sup> een werkzoekende is hoe meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de hogere categorieën. Dit effect is significant tot op het 10%-niveau. Oudere deelnemers blijven dus een aandachtsgroep van eerste orde, ook als bestaande barrières voor deelname aan de actie (zie vorig hoofdstuk) zijn overwonnen. Een laag of middengeschoolde heeft ten opzichte van een hooggeschoolde significant (tot op het 1%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen. Behoren tot de kansengroep allochtoon of personen met een arbeidshandicap betekent dat men ten opzichte van het niet behoren tot deze kansengroep significant (respectievelijk tot op het 1%-niveau en 5%-niveau) meer kans heeft om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen.

Men kan zich de vraag stellen of wie langdurig werkloos is meer effect zal voelen van een ESF-actie op zachte factoren dan wie kortdurig werkloos is. Wat blijkt uit deze analyse is dat wie langdurig werkloos is ten opzichte van iemand die minder dan één jaar werkloos is meer kans heeft om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen. Dit effect is echter enkel significant (tot op het 5%-niveau) voor wie langer dan twee jaar werkloos is. Deze bevinding onderschrijft dat het onderscheid tussen kortdurig en langdurig werkzoekenden geen zuivere graadmeter is voor de kansen op de arbeidsmarkt.

We verwachten dat wie in sterkere mate last heeft van barrières naar de arbeidsmarkt meer effect zal percipiëren dan wie hier in mindere mate last van heeft. Voor de barrières persoonlijke omstandigheden en gezondheid blijkt dit net omgekeerd. De effecten zijn echter niet significant. Slechts één barrière, mobiliteitsproblemen, heeft een significant (tot op het 5%-niveau) effect op kennis van de arbeidsmarkt. Werkzoekenden die in meerdere mate last hebben van mobiliteitsproblemen hebben ten opzichte van werkzoekenden die hier weinig tot geen last van hebben significant meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de lagere categorieën.

Het geslacht van een deelnemer blijkt een significante (tot op het 1%-niveau) factor te zijn. Vrouwen hebben ten opzichte van mannen significant meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect op kennis van de arbeidsmarkt te vallen ten opzichte van de lagere categorieën. Geslacht moet hier gezien worden als een proxy voor andere achterliggende factoren (bv. concentratievermogen, plichtsbesef, ...) die we niet kunnen meten.

Ook de arbeidsmarkttoestand van een respondent op het moment van de bevraging is van belang voor zijn perceptie van het effect van de gevolgde ESF-actie. Wanneer een persoon werkzoekend was op het moment van bevraging heeft deze persoon, ten opzichte van een persoon die werkend was op het moment van

---

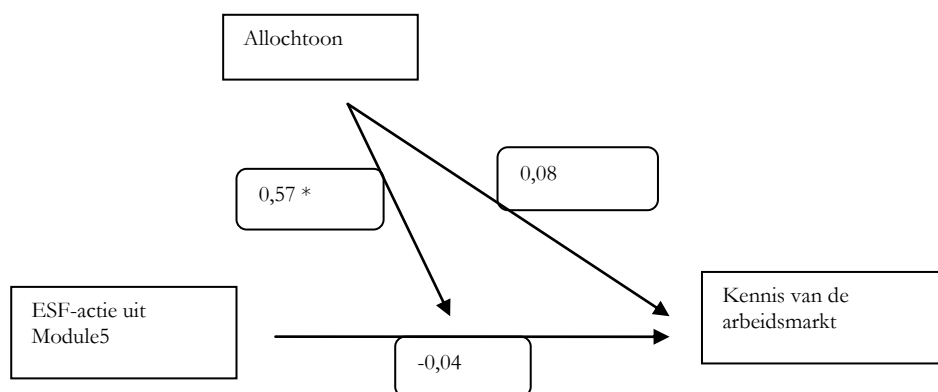
<sup>30</sup> Leeftijd moet gezien worden als een proxy voor achterliggende factoren (waarden, concentratievermogen, ...) die we niet kunnen meten.

bevraging, significant (tot op het 5%-niveau) meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen.

Verder blijkt het volledig volgen van een actie een significante (tot op het 5%-niveau) factor te zijn. Personen die de actie volledig hebben afgerond hebben ten opzichte van personen die de actie vroegtijdig verlieten significant meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen. De intensiteit van het traject is een significante factor. De relatie met trajectintensiteit is kubisch, er is een lokaal maximum en minimum. Dit wil zeggen dat naarmate het traject intensiever is, het gepercipieerde effect zal stijgen tot op een bepaald punt, het lokaal maximum. Daarna zal het gepercipieerde effect weer afnemen tot het lokaal minimum waarna het weer toeneemt. Dit rechtvaardigt het opleggen van beperkingen aan de maximale duur van trajecten, maar goed beseffende dat een minimale duur wel nodig is – dus niet ‘hoe korter het traject, hoe beter’. Het lokaal maximum, of de optimale duur van een traject bedraagt 1 410 uren, het lokaal minimum 3 481 uren.

Het schatten van de zes interactiemodellen wijst uit dat er slechts één significante interactie is: de interactie tussen het behoren tot de kansengroep allochtonen en het deelnemen aan een ESF-actie uit module 5. We geven niet voor elk van deze zes geschatte interactiemodellen de resultaten weer maar bespreken enkel het significante interactie-effect. We stellen deze interactie schematisch voor in onderstaande figuur, inclusief de geschatte parameters en hun significantie.

**Figuur 4.3** Geschatte parameters voor de interactie tussen de kansengroep allochtonen en module 5 in een cumulatief probit regressiemodel met kennis van de arbeidsmarkt als afhankelijke variabele (N=1 757)



\* Significant tot op het 1%-niveau.  
Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

Deze figuur dient als volgt geïnterpreteerd te worden: wanneer men behoort tot de kansengroep allochtonen heeft men, ten opzichte van iemand die niet behoort tot deze kansengroep, meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect op kennis van de arbeidsmarkt te vallen ten opzichte van de hogere categorieën (negatief teken van de geschatte parameter). Dit effect is echter niet significant ( $p=0,70$ ). Wanneer men een ESF-actie volgt uit module 5 en niet behoort tot de kansengroep allochtonen heeft men meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de lagere categorieën (positief teken van de geschatte parameter). Ook dit effect is niet significant ( $p=0,66$ ). Het interactie-effect van behoren tot de kansengroep allochtonen en een ESF-actie uit module 5 volgen is wel significant, tot op het 1%-niveau. Het feit dat men allochtoon is wanneer men een ESF-actie uit module 5 volgt zorgt ervoor dat de kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect op kennis van de arbeidsmarkt te vallen ten opzichte van de hogere categorieën vermindert (positief teken van de geschatte parameter). Anders gezegd, wie allochtoon is en een ESF-actie uit module 5 volgt heeft meer kans om een groter effect op kennis van de arbeidsmarkt te percipiëren dan wie geen allochtoon is.

#### 4.1.6 Wie deelneemt aan een ESF-actie uit de modules 3, 4 of 5 heeft meer kans om een sterker effect te voelen op jobgerelateerde zelfkennis dan wie deelneemt aan een actie uit module 2

**Tabel 4.5** Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Intercept 1	-0,5367 <sup>3</sup>	-1,0114 <sup>3</sup>	-1,1642 <sup>3</sup>	-1,2603 <sup>3</sup>
Intercept 2	0,6426 <sup>3</sup>	0,1925	0,0539	-0,0391
Intercept 3	1,4127 <sup>3</sup>	0,9861 <sup>3</sup>	0,867 <sup>3</sup>	0,7772 <sup>3</sup>
Intercept 4	1,9593 <sup>3</sup>	1,5531 <sup>3</sup>	1,4351 <sup>3</sup>	1,3476
<b>Persoonskenmerken</b>				
Geslacht (M)	-0,2019 <sup>3</sup>	-0,2159 <sup>3</sup>	-0,2544 <sup>3</sup>	-0,2484 <sup>3</sup>
Leeftijd	-0,0125 <sup>3</sup>	-0,0111 <sup>3</sup>	-0,0108 <sup>3</sup>	-0,0101 <sup>3</sup>
Kortgeschoold	0,28 <sup>3</sup>	0,3162 <sup>3</sup>	0,3367 <sup>3</sup>	0,3527 <sup>3</sup>
Middengespoold	0,1596 <sup>2</sup>	0,1942 <sup>3</sup>	0,2102 <sup>3</sup>	0,2109 <sup>3</sup>
Allochtoon	0,2927 <sup>3</sup>	0,318 <sup>3</sup>	0,3099 <sup>3</sup>	0,3077 <sup>3</sup>
PmAH	0,1346 <sup>2</sup>	0,191 <sup>3</sup>	0,1994 <sup>3</sup>	0,181 <sup>2</sup>
1-2 jaar werkloos	-0,0499	-0,0396	-0,04	-0,0285
2 of meer jaar werkloos	-0,2543 <sup>3</sup>	-0,2269 <sup>3</sup>	-0,2329 <sup>3</sup>	-0,2224 <sup>3</sup>
Werkzoekend	0,0259	0,0152	-0,0147	-0,0375
Inactief	-0,0448	-0,0524	-0,0496	-0,0755
<b>Actie</b>				
Module 3		0,4758 <sup>3</sup>	0,4553 <sup>3</sup>	0,4568 <sup>3</sup>
Module 4		0,2107 <sup>3</sup>	0,2375 <sup>3</sup>	0,1908 <sup>2</sup>
Module 5		0,3547 <sup>3</sup>	0,33 <sup>3</sup>	0,3172 <sup>3</sup>
Module 6		0,2122	0,1985	0,2203
Module 7		-0,1442	-0,1678	-0,1403
Actie volledig afgerond		0,1103 <sup>2</sup>	0,1002 <sup>1</sup>	0,1057 <sup>1</sup>
Duur van de actie		0,000861 <sup>3</sup>	0,000837 <sup>3</sup>	0,00083 <sup>3</sup>
Afstand 4 maanden		-0,0263	-0,0152	-0,019
Afstand 5 maanden		0,0751	0,0863	0,08
Afstand 6 maanden		-0,0634	-0,0707	-0,0649
Afstand 7 maanden		0,1316	0,1541	0,1267
Afstand 8 maanden		0,00804	0,0309	0,0093
<b>Barrières</b>				
Persoonlijke omstandigheden			0,0472	0,0481
Mobiliteit			0,076 <sup>3</sup>	0,0765 <sup>3</sup>

**Tabel 4.5** Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel). Vervolg

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<b>Barrières</b>				
Aanpassingsbereidheid			0,051	0,0478
Gezondheid			-0,0341	-0,0268
Zorgtaken			-0,0776 <sup>2</sup>	-0,0757 <sup>2</sup>
<b>Traject</b>				
Trajectintensiteit				0,000433 <sup>3</sup>
Trajectintensiteit <sup>2</sup>				-2,74e <sup>-07</sup> <sup>3</sup>
Trajectintensiteit <sup>3</sup>				3,55e <sup>-11</sup> <sup>2</sup>
<b>N</b>	1 948	1 889	1 770	1 770
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,0587	0,0948	0,1067	0,1111
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,0625	0,1010	0,1137	0,1184

<sup>1</sup> Significant tot op 10%-niveau.

<sup>2</sup> Significant tot op 5%-niveau.

<sup>3</sup> Significant tot op 1%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

De resultaten geven een indicatie ter bevestiging van de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden, uit module 3, een positief effect hebben op de zachte factoren. Hier bespreken we specifiek de zachte factor jobgerelateerde zelfkennis (bijlage 8, vraag 15): het inzicht in het eigen kunnen, het functioneren in een job en wat men verlangt van een job. Wanneer we geen rekening houden met trajectintensiteit (model 3) verhogen ESF-acties uit de modules 3, 4, 5 en 6 ten opzichte van acties uit module 2 de kans dat men in een hogere categorie van gepercipieerd effect op jobgerelateerde zelfkennis terechtkomt, ten opzichte van de lagere categorieën. Dit met een significantie tot op het 10%- en 5%-niveau. Wanneer we wel rekening houden met trajectintensiteit (model 4) verhogen enkel de ESF-acties uit modules 3, 4 en 5 ten opzichte van acties uit module 2 de kans dat men een sterker effect op jobgerelateerde zelfkennis waarneemt significant. Dit met een significantieniveau van respectievelijk 1%, 5% en 1%.

In de rest van de bespreking zullen we enkel de resultaten van model 4, het model met de meeste verklaringskracht, in acht nemen. We vinden bevestiging voor de hypothese dat degenen die verder van de arbeidsmarkt staan meer kans hebben om een sterker effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis waar te nemen. Bijgevolg verwachten we dat wie behoort tot een kansengroep meer effect zal percipiëren dan wie niet tot een kansengroep behoort. Deze verwachting

wordt bevestigd voor alle kansengroepen behalve voor de ouderen. Hoe ouder<sup>31</sup> een werkzoekende is hoe meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de hogere categorieën. Dit met een significantieniveau van 1%. Opnieuw bevestigt dit dat voor ouderen meer aandacht is vereist om aan de zachte effecten te werken. Een laag of midden-geschoolde heeft ten opzichte van een hogeschoolde significant (respectievelijk tot op het 1%- en 5%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen. Behoren tot de kansengroep allochtonen of PmAH betekent dat men ten opzichte van het niet behoren tot deze kansengroep significant (respectievelijk tot op het 1%- en 5%-niveau) meer kans heeft om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen.

Verder vragen we ons af of langdurig werklozen meer effect van de ESF-actie percipiëren op jobgerelateerde zelfkennis dan kortdurig werklozen. Dit blijkt niet zo, integendeel. Een langdurig werkloze heeft ten opzichte van een kortdurig werkloze meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen. Dit effect is enkel significant (tot op het 1%-niveau) voor wie langer dan twee jaar werkloos is.

We verwachten dat wie in meerdere mate last heeft van barrières naar tewerkstelling meer effect van de gevolgde ESF-actie zal percipiëren op zijn jobgerelateerde zelfkennis. Dit blijkt te kloppen, behalve voor de barrières gezondheid en zorgtaken. Overigens hebben enkel de barrières mobiliteit en zorgtaken een significant effect. Werkzoekenden die in meerdere mate last hebben van mobiliteitsproblemen hebben ten opzichte van werkzoekenden die hier weinig tot geen last van hebben significant (tot op het 1%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de lagere categorieën. Werkzoekenden die in meerdere mate hinder ondervinden van zorgtaken hebben ten opzichte van werkzoekenden die hier weinig tot geen last van hebben; significant (tot op het 5%-niveau) meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen.

Geslacht blijkt een significante factor te zijn. Een vrouw heeft ten opzichte van een man significant (tot op het 1%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de lagere categorieën.<sup>32</sup> Het volledig afmaken van een ESF-actie en de duur ervan zijn ook significante factoren. Personen die de actie volledig hebben gevolgd hebben ten opzichte van personen die de actie vroegtijdig afbraken significant (tot op het 10%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen. Hoe langer de actie duurt hoe meer kans men heeft om in een hogere categorie van

31 Leef tijd moet gezien worden als een proxy voor achterliggende factoren (waarden, concentratievermogen, ...) die we niet kunnen meten.

32 Geslacht moet hier gezien worden als een proxy voor andere achterliggende factoren die we niet kunnen meten zoals concentratievermogen of plichtsbesef.



gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de lagere categorieën. Dit met een significantieniveau van 1%. Trajectintensiteit is een laatste significante factor. Naarmate het traject intensiever is zal het gepercipieerde effect stijgen tot op een bepaald punt, het lokaal maximum. Daarna zal het gepercipieerde effect weer afnemen tot het lokaal minimum waarna het weer toeneemt. Het lokaal maximum, of de optimale duur van een traject bedraagt 974 uren, het lokaal minimum 4 170 uren. Tussen ongeveer 2 100 en 5 500 trajecturen wordt het effect negatief jobgerelateerde zelfkennis.

Het schatten van de zes interactiemodellen wees uit dat er geen significante interacties zijn tussen de modules en de barrière aanpassingsbereidheid, de leeftijd, scholingsgraad en werkloosheidsduur van de deelnemers en het behoren tot de kansengroep allochtonen of personen met een arbeidshandicap. Omwille van de beschikbare plaats geven we de geschatte parameters van deze zes modellen niet weer.

#### 4.1.7 Wie deelneemt aan een ESF-actie uit de modules 3, 4, 5, 6 of 7 heeft meer kans om een sterker effect te voelen op job search related self-efficacy dan wie deelneemt aan een actie uit module 2

**Tabel 4.6** Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Intercept 1	-0,8534 <sup>3</sup>	-1,3713 <sup>3</sup>	-1,4479 <sup>3</sup>	-1,5666 <sup>3</sup>
Intercept 2	0,3693 <sup>3</sup>	-0,1352	-0,1932	-0,3072
Intercept 3	1,1823 <sup>3</sup>	0,7067 <sup>3</sup>	0,6424 <sup>3</sup>	0,5315 <sup>2</sup>
Intercept 4	1,8199 <sup>3</sup>	1,3752 <sup>3</sup>	1,3411 <sup>3</sup>	1,2325 <sup>3</sup>
<b>Persoonskenmerken</b>				
Geslacht (M)	-0,1461 <sup>3</sup>	-0,1511 <sup>3</sup>	-0,1875 <sup>3</sup>	-0,1842 <sup>3</sup>
Leeftijd	-0,00471 <sup>2</sup>	-0,00465 <sup>1</sup>	-0,00424 <sup>1</sup>	-0,00263
Kortgeschoold	0,3364 <sup>3</sup>	0,3633 <sup>3</sup>	0,4076 <sup>3</sup>	0,4268 <sup>3</sup>
Middengespoold	0,1202	0,1527 <sup>1</sup>	0,2183 <sup>3</sup>	0,2273 <sup>3</sup>
Allochtoon	0,2474 <sup>3</sup>	0,2757 <sup>3</sup>	0,2495 <sup>3</sup>	0,2515 <sup>3</sup>
PmAH	0,0492	0,0845	0,1558 <sup>2</sup>	0,1495 <sup>1</sup>
1-2 jaar werkloos	-0,0534	-0,0649	-0,0539	-0,0336
2 of meer jaar werkloos	-0,2138 <sup>3</sup>	-0,1713 <sup>2</sup>	-0,1687 <sup>2</sup>	-0,1448 <sup>1</sup>
Werkzoekend	-0,0863 <sup>1</sup>	-0,1203 <sup>2</sup>	-0,1008 <sup>1</sup>	-0,1164 <sup>2</sup>
Inactief	-0,1034	-0,1103	-0,056	-0,0831
<b>Actie</b>				
Module 3		0,6104 <sup>3</sup>	0,6135 <sup>3</sup>	0,6189 <sup>3</sup>
Module 4		0,2092 <sup>2</sup>	0,2527 <sup>3</sup>	0,203 <sup>2</sup>
Module 5		0,3861 <sup>3</sup>	0,3558 <sup>3</sup>	0,3496 <sup>3</sup>
Module 6		0,3213 <sup>2</sup>	0,3254 <sup>2</sup>	0,3242 <sup>2</sup>
Module 7		0,141	0,1312	0,2123 <sup>1</sup>
Actie volledig afgerond		0,1998 <sup>3</sup>	0,1837 <sup>3</sup>	0,1761 <sup>3</sup>
Duur van de actie		0,000293	0,000423 <sup>1</sup>	0,000212
Afstand 4 maanden		0,0331	0,0589	0,0283
Afstand 5 maanden		0,1007	0,099	0,0649
Afstand 6 maanden		-0,1027	-0,0848	-0,1055
Afstand 7 maanden		0,1865	0,236	0,2102
Afstand 8 maanden		0,0287	0,0417	-0,00738
<b>Barrières</b>				
Persoonlijke omstandigheden			0,00867	0,0052
Mobiliteit			0,0383	0,0386
Aanpassingsbereidheid			0,0403	0,0412
Gezondheid			-0,0773 <sup>3</sup>	-0,0695 <sup>2</sup>

**Tabel 4.6** Cumulatieve probitregressie met het gepercipieerd effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel). Vervolg

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<b>Barrières</b>				
Zorgtaken			-0,0486	-0,0475
<b>Traject</b>				
Trajectintensiteit				0,000505 <sup>3</sup>
Trajectintensiteit <sup>2</sup>				-2,96e <sup>-07</sup> 2
Trajectintensiteit <sup>3</sup>				4,53e <sup>-11</sup> 2
<b>N</b>	1 941	1 881	1 762	1 762
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,0371	0,0771	0,0883	0,0945
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,0396	0,0823	0,0943	0,1009

<sup>1</sup> Significant tot op 10%-niveau.

<sup>2</sup> Significant tot op 5%-niveau.

<sup>3</sup> Significant tot op 1%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

De geschatte parameters bieden evidentie voor de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden, uit module 3, een positief effect hebben op de zachte factoren. Hier bespreken we specifiek de zachte factor job search related self-efficacy (bijlage 8, vraag 16): het (zelf)vertrouwen in het eigen kunnen inzake zoeken en het vinden van een job. De resultaten van model 3 geven weer dat het volgen van een ESF-actie uit module 4, 5 en 6 ten opzichte van acties uit module 2 de kans verhogen dat men in een hogere categorie van gepercipieerd effect op job search related self-efficacy valt ten opzichte van de lagere. Wanneer we ook de intensiteit van het traject in rekening brengen, in model 4 in de tabel, hebben ook modules 3 en 7 een significant effect. We concluderen dat wie deelneemt aan een ESF-actie uit modules 3, 4, 5, 6 of 7 meer kans heeft om een sterker effect op job search related self-efficacy waar te nemen dan wie deelneemt aan een actie uit module 2. De aanvankelijke bevinding op basis van beschrijvende resultaten wordt bevestigd: een actie in module 2 volgen zonder meer is minder goed dan elke andere actie om enig effect te sorteren op het (zelf)vertrouwen om een job te zoeken en te vinden. Bovendien heeft module 3 als enige module op elk van de drie zachte factoren een positief significant effect. We kunnen concluderen dat de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden, uit module 3 'sollicitatietraining', een positief effect hebben op de zachte factoren bevestigd wordt.

Verder bespreken we de resultaten uit het meest uitgebreide model en tevens het model met de meeste verklaringskracht: model 4. We vinden evidentie voor de hypothese dat degenen die verder van de arbeidsmarkt staan meer kans hebben om een sterker effect van de ESF-actie waar te nemen. We verwachten dat wie

behoort tot een kansengroep meer effect voelt van de ESF-actie op ‘job search related self-efficacy’ dan wie niet tot een kansengroep behoort. Dit wordt bevestigd behalve voor de kansengroep ouderen. Hoe ouder<sup>33</sup> hoe minder kans men heeft om een sterker effect waar te nemen, dit effect is echter niet significant. Een laag- of middengeschoolde heeft ten opzichte van een hogegeschoolde significant (tot op het 1%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de lagere categorieën. Behoren tot de kansengroep allochtonen of PmAH betekent dat men ten opzichte van het niet behoren tot deze kansengroep significant (respectievelijk tot op het 1%- en 10%-niveau) meer kans heeft om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen.

Opnieuw stellen we vast dat wie langdurig werkloos is, in tegenstelling tot de verwachting, minder effect op job search related self-efficacy waarneemt dan wie kortdurig werkloos is; behalve dan voor wie langer dan twee jaar werkloos is (significant tot op het 10%-niveau). Wanneer men langer dan twee jaar werkloos is heeft men ten opzichte van iemand die minder dan een jaar werkloos is significant meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen.

We verwachten dat wie in meerdere mate last heeft van barrières naar de arbeidsmarkt meer effect zal waarnemen op job search related self-efficacy. Deze verwachting gaat op behalve voor wie last heeft van gezondheidsproblemen en zorgtaken. Bovendien is enkel de relatie met gezondheidsproblemen significant. Werkzoekenden die in meerdere mate last hebben van gezondheidsproblemen hebben ten opzichte van werkzoekenden die hier weinig tot geen last van hebben significant (tot op het 5%-niveau) meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen.

Geslacht<sup>34</sup> is een significante factor. Een vrouw heeft ten opzichte van een man significant (tot op het 1%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen ten opzichte van de lagere categorieën. De arbeidsmarkttoestand van de respondent op moment van bevraging doet er ook toe. Wanneer een persoon werkzoekend was op het moment van bevraging heeft deze persoon ten opzichte van een werkende significant (tot op het 5%-niveau) meer kans om in een lagere categorie van gepercipieerd effect te vallen. Ook het volledig volgen van een actie is een significante factor. Personen die de actie volledig hebben gevolgd hebben ten opzichte van personen die de actie vroegtijdig afbraken significant (tot op het 1%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect te vallen. Ten slotte is de intensiteit van het traject een significante factor. Naarmate het traject intensiever is zal het

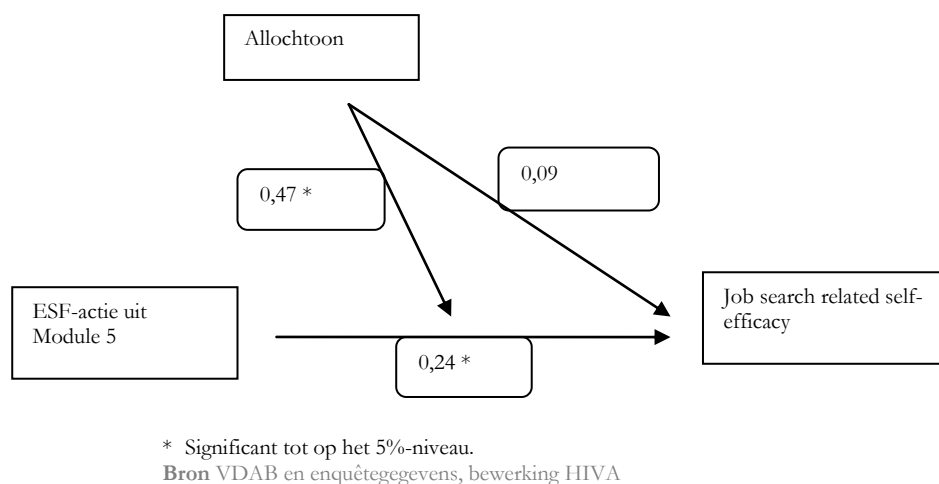
33 Leeftijd moet gezien worden als een proxy voor achterliggende factoren (waarden, concentratievermogen, ...) die we niet kunnen meten.

34 Geslacht moet hier gezien worden als een proxy voor achterliggende factoren die we niet kunnen meten, denken we aan plichtsbef, concentratievermogen, ...

gepercipieerde effect stijgen tot op een bepaald punt, het lokaal maximum waarna het weer afneemt tot het lokaal minimum om dan weer toe te nemen. Het lokaal maximum en daarmee ook de optimale duur bedraagt 1 164 uren, het lokaal minimum 3 192 uren.

Het schatten van de zes interactiemodellen wees uit dat er slechts twee significante interacties zijn: de interactie tussen het behoren tot de kansengroep allochtonen en module 5 en de interactie tussen de aanpassingsbereidheid en module 6. We geven niet voor elk van deze zes geschatte interactiemodellen de resultaten weer maar bespreken enkel de significante interactie-effecten. We stellen de interacties schematisch voor, inclusief de geschatte parameters en hun significantie.

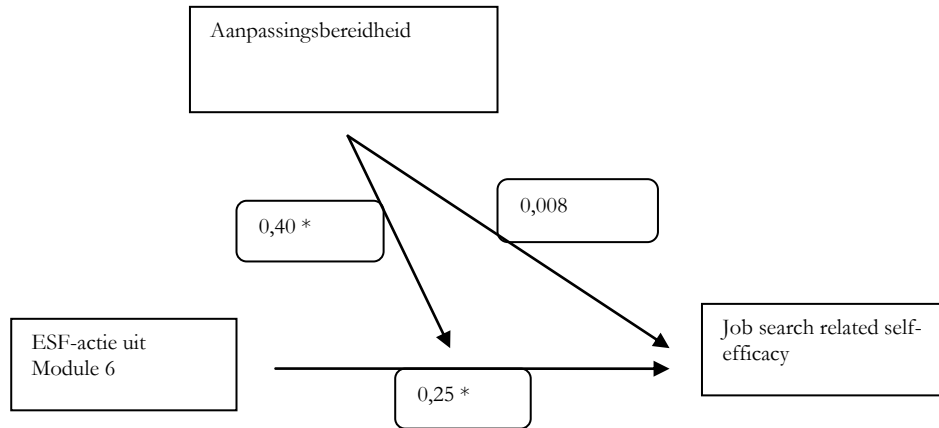
**Figuur 4.4** Geschatte parameters voor de interactie tussen behoren tot de kansengroep allochtonen en module 5 in een cumulatief probit regressiemodel met job search related self-efficacy naar werk als afhankelijke variabele (N=1 762)



Deze figuur dient als volgt geïnterpreteerd te worden: wie allochtoon is heeft meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect op job search related self-efficacy te vallen ten opzichte van de lagere categorieën (positief teken van de geschatte parameter). Dit effect is echter niet significant ( $p=0,58$ ). Wie een ESF-actie uit module 5 volgt én geen allochtoon is heeft significant (tot op het 5%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect op job search related self-efficacy te vallen (positief teken van de geschatte parameter). Het interactie effect tussen behoren tot de kansengroep allochtonen en het deelnemen aan een ESF-actie uit module 5 is positief en significant tot op het 5%-niveau. Wie allochtoon is en deelneemt aan een ESF-actie uit module 5 heeft meer

kans om een sterker effect op job search related self-efficacy waar te nemen dan wie geen allochtoon is en deelneemt aan module 5.

**Figuur 4.5** Geschatte parameters voor de interactie tussen aanpassingsbereidheid en module 6 in een cumulatief probit regressiemodel met job search related self-efficacy naar werk als afhankelijke variabele (N=1 762)



\* Significant tot op het 10%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

Deze figuur dient als volgt geïnterpreteerd te worden: de factor aanpassingsbereidheid slaat op jobeisen, looneisen (ten opzichte van de werkloosheidsuitkering), flexibiliteit inzake werkuren, motivatie en dergelijke (zie bijlage 5). Hoe hoger de aanpassingsbereidheid hoe meer kans men heeft om in een hogere categorie van gepercipieerd effect op job search related self-efficacy te vallen ten opzichte van de lagere categorieën (positief teken van de geschatte parameter). Dit effect is echter niet significant ( $p=0,87$ ). Wie een ESF-actie uit module 6 volgt én een hogere aanpassingsbereidheid heeft, heeft significant (tot op het 10%-niveau) meer kans om in een hogere categorie van gepercipieerd effect op job search related self-efficacy te vallen (positief teken van de geschatte parameter). Het interactie-effect tussen een lage aanpassingsbereidheid en het deelnemen aan een actie uit module 6 is significant positief (tot op het 10%-niveau). Dit wil zeggen dat voor personen die deelnemen aan een ESF-actie uit module 6 geldt dat hoe hoger de aanpassingsbereidheid is hoe meer kans men heeft om een sterker effect op job search related self-efficacy waar te nemen.

## 4.2 Indicaties van het effect op technische competenties

Zoals eerder toegelicht hebben we het effect op technische competenties niet gemeten in de enquête. Aangezien personen die een opleiding volgen in module 4 (beroepsspecifieke opleiding) over het algemeen tussentijdse testen of testen aan het einde van hun opleiding moeten afleggen kunnen we veronderstellen dat personen die hun actie volledig afronden de vooropgestelde technische competenties verworven hebben. Voor module 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer) veronderstellen we eveneens dat de deelnemers de beoogde technische competenties hebben verworven wanneer de actie volledig is afgerond. Bovendien kunnen we vanuit de 'Signalling theorie' (zie hoofdstuk 2) veronderstellen dat wanneer een persoon een actie expliciet gericht op het verwerven van beroepsspecifieke vaardigheden (module 4 en 6) heeft afgerond dit een positief signaal uitzendt naar potentiële werkgevers in verband met technische competenties. Vanuit deze redenering benaderen we de invloed van het volgen van een ESF-actie op technische competenties aan de hand van het type actie en de afronding ervan. Overigens kan men zich afvragen of het al dan niet verwerven van competenties niet eerder deel is van de output (dus inherent gelinkt aan het volgen van de actie), eerder dan van het effect. Het gebruik dat ervan wordt gemaakt in de verkregen baan behoort wel ondubbelzinnig tot het domein van de effecten (meer hierover in hoofdstuk 7 Relevantie).

### 4.2.1 Module 4 levert een groter aandeel deelnemers met technische competenties af dan module 6

Binnen module 4 heeft 73,35% van de respondenten (N=330) de actie afgerond. Hierbij merken we op dat 28 personen de actie vroegtijdig afbraken omdat ze een job gevonden hadden, vijf daarvan waren niet meer aan het werk op het moment van de survey. Binnen module 6 heeft 52,69% van de respondenten (N=315) de actie volledig afgerond. We merken op dat twee personen de actie stopzetten omdat ze al over voldoende kennis beschikten, 31 personen verlieten de actie vroegtijdig omdat ze een job gevonden hadden, zeven daarvan waren niet meer aan het werk op het moment van de survey. De afronding van de actie zien we als een vrij goede benadering voor het verwerven van competenties. Op basis van deze redenering concluderen we dat module 4, beroepsspecifieke opleiding, procentueel meer deelnemers met technische competenties aflevert dan module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer.

## 4.3 Effecten op werkzoekgedrag

Om het werkzoekgedrag in kaart te brengen bekijken we twee aspecten: het aantal sollicitaties en de kanalen die men gebruikt om een job te zoeken. De

enquêtegegevens die we hiervoor gebruiken hebben een aantal belangrijke beperkingen. We beschikken niet over een voor- en nameting, de enquête gebeurde na het deelnemen aan de ESF-actie. Deze nameting is bovendien niet voor alle respondenten op eenzelfde tijdstip na het afronden van de actie gebeurd. Voor sommigen ligt het moment van bevraging veel verder van het moment waarop men de actie heeft beëindigd dan voor anderen, minimum vier maanden en maximum negen maanden.

#### 4.3.1 Deelnemers aan acties gericht op sollicitatievaardigheden solliciteren het meest

We vroegen de ESF-deelnemers voor hoeveel jobs men de maand voorafgaand aan de enquête solliciteerde. De respondenten kregen ook de mogelijkheid te antwoorden met 'geen sollicitaties want ik heb al werk'. 413 personen gaven dit antwoord, of 21,23% van de respondenten (N=1 945). Voor de rest van de respondenten (N=1 532) is het gemiddeld aantal sollicitaties in de maand voorafgaand aan de enquête ongeveer zeven. Het laagste aantal opgegeven sollicitaties is nul het hoogste negentig. We zoomen in op de modules.

**Tabel 4.7 Aantal sollicitaties in de maand voorafgaand aan de enquête, per module, in %**

Aantal sollicitaties	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Geen want aan het werk	11,28	19,63	<b>28,00</b>	15,41	<b>26,79</b>	<b>26,30</b>
Geen	26,83	15,64	23,08	31,76	23,68	26,30
1 tot 10	43,90	42,33	36,00	42,77	43,93	33,64
11 tot 20	10,67	<b>14,72</b>	7,38	6,60	3,43	8,56
21 tot 30	4,27	<b>3,68</b>	3,38	1,89	1,56	0,92
31 tot 40	1,52	<b>1,23</b>	0,00	0,63	0,00	1,22
Meer dan 40	1,52	<b>2,76</b>	2,15	0,94	0,62	3,06
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	328,00	326,00	325,00	318,00	321,00	327,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=36,70$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De meeste deelnemers solliciteerden één tot tien keer in de maand voorafgaand aan het moment van bevraging. Er is een significant verschil tussen de modules. Deelnemers uit module 3, gericht op sollicitatievaardigheden, solliciteren meer dan deelnemers uit de andere modules. Ze zijn het meest vertegenwoordigd in de categorieën met meer dan tien sollicitaties per maand en het minst vertegen-



woordigd in de categorie 'geen sollicitaties'. Binnen elke module is er toch een deel van de respondenten dat niet gesolliciteerd heeft; binnen modules 2, 5 en 7 meer dan een vijfde van de deelnemers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze personen nog bezig waren met andere acties uit hun traject. Dit is een plausibele verklaring voor de modules 2 en 5 omdat op deze modules normaliter nog andere acties volgen. We hebben hier helaas geen informatie over; mogelijk vormt dit wel voorwerp van toekomstig onderzoek. Voor sommigen hebben we wel informatie over de reden van het niet solliciteren, namelijk het feit dat men al aan het werk is. Vooral binnen modules 4, 6 en 7 vinden we deze reden terug. Meer dan een vijfde van de respondenten uit deze modules heeft niet gesolliciteerd omdat men al aan het werk was.

#### 4.3.2 De overgrote meerderheid van diegenen die meer solliciteren, wijt dit aan het volgen van de ESF-actie

Om te weten te komen of men meer of minder solliciteert dan voor het volgen van de actie beroepen we ons op de perceptie van de deelnemers. We hebben immers geen voormeting om het aantal sollicitaties na het volgen van de actie mee te vergelijken.

**Tabel 4.8** Perceptie van het aantal sollicitaties na het volgen van de ESF-actie ten opzichte van ervoor, in % (N=1 690)

	Veel minder	Minder	Evenveel	Meer
Heeft u meer of minder gesolliciteerd dan voor het deelnemen aan de actie?	7,22	11,48	38,70	32,19

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Van alle respondenten (N=1 690) stelt de meerderheid evenveel of meer gesolliciteerd te hebben dan voor de actie. Dit zegt ons echter niets over causaliteit. We kunnen op basis van deze resultaten niet weten of het volgen van de actie een rol heeft gespeeld. We vroegen het de deelnemers zelf en verkregen volgende resultaten:

- van diegenen die meer gesolliciteerd hebben stelt 81,78% van de respondenten (N=538) dat dit door de actie komt;
- van diegenen die veel meer gesolliciteerd hebben stelt 82,18% van de respondenten (N=174) dat dit door de actie komt.

We kunnen dus concluderen dat in de beleving van de werkzoekenden meer solliciteren ook een effect is van de interventie, los van de vraag welke actie zich daartoe het best leent.

#### 4.3.3 Deelnemers aan acties gericht op sollicitatievaardigheden gebruiken het grootste aantal verschillende sollicitatiekanalen

We vroegen de respondenten naar kanalen via de welke men naar een job zoekt. We legden hen een lijst voor van twaalf mogelijke kanalen (bv. de begeleider, de VDAB, een uitzend- of interimkantoor, jobbeurzen, personeelsadvertenties in kranten, op internet, op teletekst, ...) en een categorie ‘andere’ die de respondenten zelf kunnen specificeren. Wanneer we alle respondenten (N=1 941) in beschouwing nemen is het gemiddelde aantal zoekkanalen ongeveer 6. Het laagste aantal gebruikte zoekkanalen is 1, het hoogste aantal is 12. De meest gebruikte kanalen (door meer dan 80% van de respondenten) zijn spontane sollicitaties; de VDAB en personeelsadvertenties (in kranten, op internet, op teletekst, ...). We zoomen in op de modules voor wat betreft het aantal kanalen, de uitsplitsing naar welke kanalen is minder relevant.

**Tabel 4.9 Aantal gebruikte zoekkanalen, per module, in %**

Aantal zoekkanalen	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
1 tot 5	38,84	24,32	38,60	43,37	44,16	26,67
6 tot 10	59,63	<b>74,77</b>	60,49	55,02	54,89	71,82
Meer dan 10	1,53	<b>0,91</b>	0,91	1,62	0,95	1,52
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	327,00	329,00	329,00	309,00	317,00	330,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=48,05$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .  
Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Binnen elke module gebruikt meer dan de helft van de deelnemers meer dan vijf verschillende kanalen om naar een job te zoeken. De modules verschillen significant van elkaar. Module 3, gericht op sollicitatievaardigheden, springt eruit met 75% van de respondenten die meer dan vijf verschillende zoekkanalen gebruiken.

#### 4.3.4 De overgrote meerderheid van diegenen die meer zoekkanalen gebruiken, wijt dit aan het volgen van de ESF-actie

Om te weten te komen of men meer of minder kanalen gebruikt dan voor het volgen van de ESF-actie beroepen we ons op de perceptie van de deelnemers

aangezien we niet beschikken over een voormeting. In onderstaande tabel geven we de antwoorden van alle respondenten (N=1 755) weer op de vraag of ze meer of minder zoekkanalen gebruiken dan voor de ESF-actie.

**Tabel 4.10 Perceptie van het aantal zoekkanalen na het volgen van de ESF-actie ten opzichte van ervoor, in % (N=1 755)**

	Veel minder	Minder	Evenveel	Meer	Veel meer
Heeft u meer of minder zoekkanalen gebruikt dan voor het deelnemen aan de actie?	2,11	7,35	47,46	35,16	7,92

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De meerderheid van de respondenten stelt evenveel of meer kanalen te gebruiken dan voor het deelnemen aan de ESF-actie. Op basis van deze resultaten kunnen we echter geen uitspraken doen over causaliteit. We vroegen de deelnemers zelf naar het verband met het volgen van de actie en verkregen volgende resultaten:

- van diegenen die meer kanalen gebruiken stelt 83,17% van de respondenten (N=612) dat dit door de actie komt;
- van diegenen die veel meer kanalen gebruiken stelt 86,33% van de respondenten (N=139) dat dit door de actie komt.

We kunnen dus concluderen dat in de beleving van de werkzoekenden het gebruik van meer zoekkanalen ook een effect is van de interventie, los van de vraag welke actie zich daartoe het best leent.

#### 4.3.5 Deelnemen aan een ESF-actie zorgt voor een uitbreiding van het sociaal netwerk

We vroegen de deelnemers welke kanalen ze gebruiken om naar een job te zoeken. Specifieke aandacht verdient het zoekkanaal ‘mensen die men heeft leren kennen tijdens de actie’. Dit kanaal kan immers direct gelinkt worden aan het deelnemen aan een ESF-actie. Bovendien wijst onderzoek (zie bijvoorbeeld Montgomery (1991) voor een overzicht) uit dat sociale netwerken een belangrijke bron van informatie zijn voor tewerkstellingsmogelijkheden. Het gebruik van dit zoekkanaal lijkt voor velen ook effectief tot tewerkstelling. Langs de werkgeverskant zijn sociale netwerken eveneens belangrijk voor aanwervingen. Referenties zijn een nuttige screeningsmethode waar weinig kosten aan verbonden zijn. We bekijken per module het percentage respondenten dat dit kanaal gebruikt.

**Tabel 4.11** Percentage dat naar een job zoekt via mensen die men heeft leren kennen tijdens de actie, per module, in %

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Percentage dat naar een job zoekt via mensen die men heeft leren kennen tijdens de actie	25,38	44,07	31,31	33,98	42,27	31,82
Totaal (N)	327,00	329,00	329,00	309,00	317,00	330,00

\*  $X^2=36,21$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron enquêtegegevens, bewerking HIVA

Vooraf in de modules 3 en 6 worden de nieuwe kennissen ingeroepen bij het zoeken naar werk. Binnen deze modules zoekt meer dan 40% van de deelnemers, naar een job via mensen die men tijdens de actie heeft leren kennen. Binnen de andere modules ligt dit percentage tussen de 25 en 34%. Op basis van deze cijfers mogen we stellen dat een belangrijk neveneffect van het volgen van een ESF-actie is dat het sociaal netwerk van de deelnemers uitgebreid wordt met relevante contacten, vooral in de modules gericht op sollicitatievaardigheden en werkervaring.

#### 4.4 Conclusies

In dit hoofdstuk gaven we, voor wat de zachte effecten betreft, een antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

*Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?*

We resumeren kort. De respondenten percipiëren een effect van het volgen van een ESF-actie op hun **kennis van de arbeidsmarkt**: kennis van jobmogelijkheden, opleidingen, mogelijke werkgevers, functies en jobs die men graag zou doen en waarvoor men geschikt is, ... Binnen elke module percipieert meer dan 60% een positief effect op kennis van de arbeidsmarkt. De modules verschillen onderling significant van elkaar. Binnen module 6 en 3, opleiding en begeleiding op de werkvloer en sollicitatietraining vinden we het grootste aandeel deelnemers dat een positief effect percipieert op kennis van de arbeidsmarkt.

De regressieanalyse wijst uit dat deelnemen aan ESF-actie uit module 3 een significant positief effect heeft op kennis van de arbeidsmarkt. We vinden ondersteuning voor de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden een effect hebben op de zachte factoren. Dit zijn de ESF-acties uit module 3 sollicitatietraining. We vinden eveneens ondersteuning voor de hypothese dat wie verderaf staat van de arbeidsmarkt meer effect percipieert. Last hebben van de barrière mobiliteit en het behoren tot de kansengroepen alloch-

tonen, kortgeschoolden en PmAH heeft een significant positief effect op kennis van de arbeidsmarkt. Langer dan twee jaar werkloos zijn heeft daarentegen een significant negatief effect, alsook de leeftijd (hoe ouder hoe minder effect men zal percipiëren). Ouderen en langdurig werkzoekenden, langer dan twee jaar werkloos, verdienen bijzondere aandacht.

Het schatten van interactiemodellen wijst uit dat wie allochtoon is en een ESF-actie uit module 5 volgt meer kans heeft om een groter effect op kennis van de arbeidsmarkt te percipiëren dan wie geen allochtoon is.

De respondenten percipiëren eveneens een effect van een ESF-actie op hun **jobgerelateerde zelfkennis**: het inzicht in het eigen kunnen, het functioneren in een job en wat men verlangt van een job. Binnen elke module percipieert meer dan 60% van de respondenten een positief effect op jobgerelateerde zelfkennis. De modules verschillen significant van elkaar. Module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, steekt boven de andere modules uit met meer dan 85% van de respondenten die een positief effect op jobgerelateerde zelfkennis waarnemen.

De regressieanalyse wijst uit dat deelnemen aan een ESF-actie uit de modules 3, 4 en 5 de kans dat men een sterker effect op jobgerelateerde zelfkennis waarneemt significant verhoogt, ten opzichte van acties uit module 2. We vinden dus ondersteuning voor de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden een effect hebben op de zachte factoren. Dit zijn de ESF-acties uit module 3. Ook vinden we ondersteuning voor de hypothese dat wie verderaf staat van de arbeidsmarkt meer effect percipieert. Het behoren tot de kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden en PmAH en last hebben van de barrière mobiliteit heeft een significant positief effect op jobgerelateerde zelfkennis. Langer dan twee jaar werkloos zijn en last hebben van de barrière zorgtaken hebben daarentegen een significant negatief effect, alsook de leeftijd (hoe ouder hoe minder effect men zal percipiëren). Opnieuw kunnen we stellen dat ouderen en langdurig werkzoekenden, langer dan twee jaar werkloos, bijzondere aandacht verdienen. We vinden geen significante interactie-effecten.

Voor de zachte factoren kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis, die we als een proxy voor een realistisch jobdoelwit beschouwen, kunnen we concluderen dat werkzoekenden die langer dan twee jaar werkloos zijn en ouderen bijzondere aandacht verdienen. Verder viel het binnen de modules 2 en 7 ten opzichte van de andere modules een kleiner aandeel deelnemers een effect percipieerde op deze zachte kenmerken, doch nog steeds een meerderheid van de respondenten. Hieruit maken we op dat personen die een beperkt traject volgen met enkel ESF-acties uit module 2, diagnose en trajectbepaling, en module 7, trajectbegeleiding en –opvolging, zich minder gewapend voelen met kennis over

de arbeidsmarkt en zichzelf om naar werk te zoeken dan personen die ook een ESF-actie uit een andere module volgen.

Binnen elke module percipieert meer dan 60% van de deelnemers een positief effect op **job search related self-efficacy**: het (zelf)vertrouwen in het eigen kunnen in verband met het zoeken en vinden van een job en tevens een voorspeller van toekomstig werkzoekgedrag. Binnen de modules 6 en 3, gericht op werkervaring en sollicitatievaardigheden, percipieert zelfs meer dan 80% van de respondenten een positief effect.

De regressieanalyse wijst uit dat deelnemen aan een ESF-actie uit de modules 3, 4, 5, 6 en 7 een significant effect heeft op job search related self efficacy. Dit geeft verdere ondersteuning aan de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden, ESF-acties uit module 3, een effect hebben op de zachte factoren. Ook voor de hypothese dat wie verderaf staat van de arbeidsmarkt meer effect percipieert vinden we opnieuw ondersteuning. Het behoren tot de kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden of PmAH heeft een significant positief effect op job search related self-efficacy. Langer dan twee jaar werkloos zijn en last hebben van de barrière gezondheid hebben daarentegen een significant negatief effect.

Het schatten van interactiemodellen wijst uit dat voor personen die deelnemen aan een ESF-actie uit module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, geldt dat hoe hoger de aanpassingsbereidheid hoe meer kans om een sterker effect op job search related self-efficacy waar te nemen. Wie allochtoon is en deelneemt aan een ESF-actie uit module 5 heeft meer kans om een sterker effect op job search related self-efficacy waar te nemen dan wie geen allochtoon is en deelneemt aan module 5.

Het effect op **technische competenties** hebben we enkel indicatief besproken aan de hand van het type actie en de afronding ervan. De twee modules die expliciet op technische competenties gericht zijn, zijn module 4 beroepsspecifieke opleiding en module 6 opleiding en begeleiding op de werkvloer. Aan de hand van het aandeel respondenten die de actie volledig heeft afgerond hebben we indicaties dat module 4 een groter aandeel deelnemers met technische competenties aflevert dan module 6, ongeveer drie vierde van de respondenten ten opzichte van ruim de helft van de respondenten.

**Werkzoekgedrag** wordt geaffecteerd door het volgen van een ESF-actie. De enquête wijst uit dat het gemiddelde **aantal sollicitaties** van deelnemers aan een ESF-actie, in de maand voorafgaand aan de enquête, ongeveer zeven is. Deelnemers aan module 3, gericht op sollicitatievaardigheden, solliciteren significant meer dan deelnemers uit de andere modules. De meerderheid van de respon-

denten stelt evenveel of meer te solliciteren dan voor het deelnemen aan de ESF-actie. De meerderheid van diegenen die meer tot veel meer solliciteren stelt dat dit dankzij het volgen van de ESF-actie is.

We vroegen de deelnemers naar het aantal verschillende **zoekkanalen**, het gemiddelde aantal is ongeveer zes. Wanneer we de modules vergelijken blijkt binnen module 3, gericht op sollicitatievaardigheden, een groot aandeel van de deelnemers meer dan vijf zoekkanalen te gebruiken. Binnen de andere modules is dit een significant kleiner aandeel van de deelnemers. De meerderheid van de respondenten stelt evenveel of meer kanalen te gebruiken dan voor het deelnemen aan de ESF-actie. De meerderheid van diegenen die stellen meer tot veel meer kanalen te gebruiken wijt dit aan het volgen van de ESF-actie.

Een veel gebruikt zoekkanaal is mensen die men via de ESF-actie heeft leren kennen. Een belangrijk neveneffect van het volgen van een ESF-actie is dat het **sociaal netwerk** van de deelnemers uitgebreid wordt, vooral in de modules gericht op sollicitatievaardigheden en werkervaring. Dit sociaal netwerk is van belang omdat het een werkzoekende informatie over tewerkstellingsmogelijkheden oplevert en kansen biedt tot spontane sollicitaties, een aanpak die tewerkstelling kan vergemakkelijken.

Op basis van deze conclusies kunnen we volgende aanbevelingen doen:

- wil men inzetten op zachte factoren dan kan dit best via module 3, sollicitatietraining en –begeleiding;
- wil men specifiek inzetten op de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt dan kan dit via module 3;
- wil men specifiek inzetten op de zachte factor jobgerelateerde zelfkennis dan kan dit via de modules 3, 4 en 5;
- wanneer men wil inzetten op de zachte factoren kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis, die we als een proxy voor een realistisch jobdoelwit beschouwen, moet er extra aandacht uitgaan naar ouderen en de langdurig werkzoekenden die langer dan twee jaar werkloos zijn;
- wil men specifiek inzetten op de zachte factor jobgerelateerde zelfkennis dan kan dit via de modules 3, 4, 5, 6 en 7;
- wil men het werkzoekgedrag remediëren dan is inzetten op module 3 de beste optie.





## 5 | Effectiviteit – ‘Harde’ effecten

---

In dit hoofdstuk werpen we een eerste blik op de objectieve en subjectieve ‘harde’ tewerkstellingseffecten en de mediërende rol van de zachte effecten. De tewerkstellingseffecten op langere termijn zullen uitgebreid aan bod komen in het vervolgonderzoek. We vervolledigen het antwoord dat deels gegeven werd in het vorige hoofdstuk op de volgende vraag:

*Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?*

Dit antwoord dient als input voor het volgende hoofdstuk waar we de geïdentificeerde effecten naast de doelen van het ESF-programma leggen om de effectiviteitsvraag te beantwoorden.

We vangen het hoofdstuk aan met een beschrijving van de arbeidsmarkttoestand van de respondenten. Vervolgens bespreken we hun perceptie van de effecten van de ESF-acties op hun tewerkstellingskansen. Door middel van regressieanalyse gaan we de causale verbanden tussen de ESF-acties en de uitstroom naar werk, zes maanden na het beëindigen van de actie, na. Ook gaan we na welk deel van het effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk verloopt via de zachte factoren, het indirecte effect.

## 5.1 Arbeidsmarkttoestand

### 5.1.1 Binnen module 6 en 4 is een groot deel van de deelnemers al aan het werk op het moment van de enquête en zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie

In deze paragraaf bekijken we wat de arbeidsmarktsituatie is van de respondenten uit onze steekproef. We hebben hiervoor twee soorten gegevens ter beschikking: enquêtegegevens en gegevens van de VDAB-studiedienst. In de enquête vroegen we de respondenten of ze op het moment van de bevraging aan het werk waren. Van alle respondenten (N=1 994) was 37,71%, aan het werk op het moment van de bevraging, 45,29% was werkzoekend en 17% inactief. We zoomen in op de modules.

**Tabel 5.1** Arbeidsmarktsituatie op moment van bevraging, per module, in %

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Werkend</b>	24,85	38,62	<b>44,28</b>	29,43	<b>50,00</b>	39,04
<b>Werkzoekend</b>	54,55	52,10	39,16	45,05	38,25	42,64
<b>Inactief</b>	20,61	9,28	16,57	25,53	11,75	18,32
<b>Totaal (%)</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>Totaal (N)</b>	330,00	334,00	332,00	333,00	332,00	333,00

\*  $X^2=88,65$ ;  $DF=10$ ;  $p<0,0001$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De tabel geeft een beeld van de situatie van de deelnemers op het moment van bevraging, dit moment ligt voor elke respondent op een verschillend moment na het volgen van hun ESF-actie. Dit kan variëren tussen vier maanden en maximum negen maanden na de actie. Het moment van afronden van de actie ligt namelijk tussen september 2009 en februari 2010, terwijl de bevraging plaatsvond in juni-juli 2010. De arbeidsmarktsituatie verschilt significant tussen de modules. Module 6 springt meteen in het oog met de helft van de respondenten die aan het werk zijn op het moment van de bevraging. Vooral in deze module rondten velen hun ESF-actie al af in 2009. Dit kan het hoge percentage werkenden, ten opzichte van de andere modules, verklaren. Module 4 volgt met 44% van de respondenten. Module 2 is de module waarbinnen het kleinste aandeel respondenten, een vijfde, aan het werk was op het moment van de bevraging. Deze module heeft dan ook het karakter van ‘startmodule’.

Om een correcte vergelijking toe te laten is een gestandaardiseerd ijkpunt noodzakelijk. Daartoe meten we de arbeidsmarktsituatie op een moment dat voor alle respondenten binnen een zelfde periode na het afronden van de actie ligt. De gegevens hiervoor zijn afkomstig van de uitstrooimeting van de VDAB-studiedienst. Voor de monitoring van het OP wordt uitstroom naar tewerkstelling als werknemer of als zelfstandige gemeten zes maanden na het beëindigen van een actie (indicator 1.3c) alsook na het beëindigen van het traject (indicator 1.3a). Omdat we ons in dit onderzoek richten op de ESF-acties en niet op de trajecten waarin deze vervat kunnen zijn, zullen we enkel gebruik maken van de uitstroomgegevens na afronding van de actie.<sup>35</sup> De uitstrooimeting vond voor alle respondenten plaats op het einde van de zesde maand volgend op het einde van de maand waarin de actie afgerond werd.<sup>36</sup> Volgens deze gegevens is 26,08% van de hele steekproef (N=2005) aan het werk, als werknemer of als zelfstandige, zes maanden na het afronden van de ESF-actie. We bekijken dit per module.

**Tabel 5.2**      **Uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie, per module, in %**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Uitstroom naar werk 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie</b>	16,47	22,16	<b>32,04</b>	17,31	<b>39,82</b>	28,74
<b>Totaal (N)</b>	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

\*  $X^2=72,11$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .  
Bron VDAB, bewerking HIIVA

De modules verschillen onderling significant op vlak van het percentage werkenden zes maanden na het beëindigen van de actie. Het beeld dat meer respondenten uit module 6 uitstromen naar werk dan respondenten uit de andere modules blijft overeind. Module 6 voert de kopgroep aan met bijna 40% van de deelnemers die zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie aan het werk zijn. Module 4 volgt met bijna een derde van de deelnemers die aan het werk zijn. Modules 2 en 5 leveren de minste uitstroom naar werk op: zes maanden na het afronden van een ESF-actie. Uit deze modules is respectievelijk slechts 16,47% en 17,31% aan het werk. Deze acties zijn dan ook eerder op doorstroom naar een andere actie gericht dan op uitstroom.

<sup>35</sup> In de regressieanalyses zullen we rekening houden met het feit dat de ex-deelnemer nog in een vervolgactie kan zitten.

<sup>36</sup> Voor de respondenten die in januari of februari hun ESF-actie afronden lag het meetmoment van hun uitstroom pas na het afnemen van de enquête. Voor deze personen hebben we nog bijkomende data ontvangen over hun uitstroom na zes maanden, dus per eind augustus 2010.

## 5.2 Effecten op tewerkstellingskans

### 5.2.1 Het gepercipieerd effect van de ESF-acties op tewerkstellingskansen is niet onverdeeld positief

Vooraleer we dieper ingaan op de analyse van het objectieve tewerkstellingseffect staan we nog even stil bij de subjectieve inschatting, door de deelnemers zelf, van de effecten van de ESF-acties op de tewerkstellingskans. In de enquête vroegen we aan de hand van vier stellingen naar de perceptie van de respondenten over het effect van de ESF-actie op:

- de kans een job te vinden;
- de kans sneller een job te vinden;
- de kans op een job die de respondent ligt of anders gesteld op passend werk;
- de kans op een job met een goed loon.

De respondenten kregen de mogelijkheid de mate waarin men akkoord gaat met de stellingen weer te geven op een antwoordschaal van 1 tot 5, een 5-punten Likertschaal. Een score van 1 staat voor ‘helemaal niet akkoord’; 2 voor ‘eerder niet akkoord’; 3 voor ‘noch akkoord, noch niet akkoord’; 4 voor ‘eerder akkoord’ en 5 voor ‘helemaal akkoord’. Een score van 3 geeft het midden van de antwoordschaal aan. Een score hoger dan het schaal midden geeft een positieve beoordeling van de stelling weer. Wanneer we de hele steekproef in beschouwing nemen (N=2 005) beoordelen de respondenten elk van de vier stellingen positief. De stelling die gemiddeld gezien het meeste bijval geniet is de stelling dat men dankzij het deelnemen aan de ESF-actie passend werk zal vinden/gevonden heeft. Ook de stelling dat de kans om een job te vinden verbeterd is dankzij het volgen van de ESF-actie geniet veel bijval. We willen weten welk aandeel van de deelnemers de stellingen positief beoordeelt, een score boven het schaal midden geeft. In onderstaande tabel bekijken we dit per module, we geven ter informatie ook de gemiddelde scores per module weer.

**Tabel 5.3 Beoordeling van het effect van de ESF-actie op tewerkstellingskansen, per module**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Dankzij het deelnemen aan de actie zijn mijn kansen om een job te vinden verbeterd <sup>1</sup></b>						
<b>Gemiddelde score <sup>1</sup> (standaard deviatie)</b>	3,14 (1,33)	3,58 (1,19)	3,51 (1,33)	3,65 (1,33)	3,60 (1,26)	3,11 (1,37)
<b>Gemiddelde score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	44,55	59,82	57,93	<b>62,54</b>	59,27	42,12
<b>Totaal (N)</b>	330,00	331,00	328,00	331,00	329,00	330,00
<b>Dankzij het deelnemen aan de actie zal ik sneller werk vinden/heb ik sneller werk gevonden <sup>2</sup></b>						
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie)</b>	2,94 (1,32)	3,34 (1,24)	3,36 (1,35)	3,38 (1,36)	3,47 (1,30)	3,05 (1,38)
<b>Gemiddelde score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	35,47	47,72	49,70	50,76	<b>56,40</b>	40,43
<b>Totaal (N)</b>	327,00	329,00	330,00	329,00	328,00	329,00
<b>Dankzij het deelnemen aan de actie zal ik werk vinden dat me ligt/heb ik werk gevonden dat me ligt <sup>3</sup></b>						
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie)</b>	3,15 (1,35)	3,36 (1,25)	3,59 (1,30)	3,53 (1,28)	3,75 (1,20)	3,14 (1,39)
<b>Gemiddelde score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	47,09	49,24	59,26	55,18	<b>64,13</b>	45,73
<b>Totaal (N)</b>	327,00	329,00	324,00	328,00	329,00	328,00
<b>Dankzij het deelnemen aan de actie zal ik werk vinden met een goed loon/heb ik werk gevonden met een goed loon <sup>4</sup></b>						
<b>Gemiddelde score (standaard deviatie)</b>	2,73 (1,27)	3,00 (1,24)	3,15 (1,29)	3,14 (1,35)	3,37 (1,26)	2,89 (1,33)
<b>Gemiddelde score&gt;3, positieve beoordeling (%)</b>	28,79	35,78	41,61	42,12	<b>52,13</b>	33,13
<b>Totaal (N)</b>	323,00	327,00	322,00	330,00	328,00	326,00

<sup>1</sup> F=11,40; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis test: X<sup>2</sup>=50,49; DF=5; p<0,0001.

<sup>2</sup> F=8,33; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis test: X<sup>2</sup>=37,64; DF=5; p<0,0001.

<sup>3</sup> F=11,73; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis test: X<sup>2</sup>=35,37; DF=5; p<0,0001.

<sup>4</sup> F=9,77; DF=5; p<0,0001-Kruskal-Wallis test: X<sup>2</sup>=46,35; DF=5; p<0,0001.

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De tabel geeft weer dat men binnen de modules toch niet zo onverdeeld positief is. Enkel binnen module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, is een meerderheid van de respondenten het eens met elk van de vier stellingen. De stelling die de meeste respondenten uit de meeste modules (3, 4, 5 en 6) achter zich krijgt is de stelling dat het deelnemen aan een ESF-actie de kansen op werk verbetert.

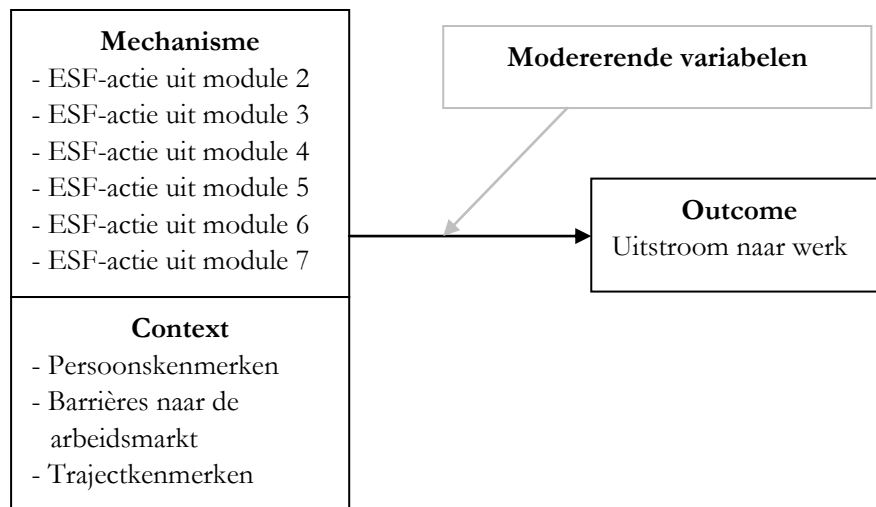
Tot hiertoe zijn de bevindingen over de harde tewerkstellingsimpact mee beïnvloed door het verschillende tijdstip van bevraging ten opzichte van het

moment van beëindiging van de actie, alsook het mogelijke traject dat op dat moment nog doorliep via vervolgacties. In het vervolgonderzoek is er ruimte voor een langere doorlooptijd voor de bevraging zodat deze problemen kunnen verholpen worden. Voor de analyse in dit rapport baseren we ons op de uitstroommeting in het kader van de monitoring. Vandaar dat het hier gaat om een eerste blik op de tewerkstellingseffecten, die in het vervolgonderzoek veel uitvoeriger in kaart gebracht zullen worden.

### 5.2.2 Hypothesen over en modellering van het causale effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk

Nu we een zicht hebben op de arbeidsmarktsituatie van de deelnemers en hun perceptie van de effecten van deelname aan een ESF-actie op hun tewerkstellingskansen willen we het causale effect van de ESF-acties achterhalen. We behandelen het volgende deel uit het onderzoeksopzet:

**Figuur 5.1 Behandelde deel onderzoeksopzet**



We formuleren twee hypothesen:

- hypothese 1: ESF-acties die niet gericht zijn op het remediëren van werkzoekgedrag en technische competenties hebben een minder sterk effect op de kans op uitstroom naar werk;
- hypothese 2: personen die in meerdere mate last hebben van barrières naar de arbeidsmarkt maken minder kans op uitstroom naar tewerkstelling.

Zoals eerder toegelicht zijn de modules sterk verschillend op vlak van inhoud en intensiteit. Om een hypothese te kunnen formuleren over hun effecten kunnen we echter niet terugvallen op eerder onderzoek. In de meeste onderzoeken gaat men namelijk uit van trajecten, trajecttypes, projecten en programma's met andere woorden combinaties van verschillende interventies terwijl we het hier hebben over de individuele acties. Daarom gaan we uit van de doelstelling van de acties om een hypothese te formuleren. Niet alle modules zijn expliciet gericht op uitstroom naar tewerkstelling. Module 2, gericht op screening en oriëntatie, kan gezien worden als een startmodule waarna men doorstroomt naar een andere actie. Dit wordt bevestigd in de resultaten uit het vorige hoofdstuk. We nemen module 2 als referentiecategorie doorheen alle analyses. Ook module 5, persoonsgerichte vorming, is eerder gericht op doorstroom. Dit zijn de ESF-acties die niet gericht zijn op het remediëren van werkzoekgedrag en technische competenties. We verwachten dat ESF-acties uit deze modules dan ook een kleiner effect op de kans op uitstroom naar werk zullen hebben ten opzichte van de andere modules.

Personen die last hebben van randvoorwaarden zoals zorgtaken, problemen met hun woning of mobiliteitsproblemen, ondervinden hiervan hinder bij hun zoektocht naar werk. Hoe intenser men last heeft van een dergelijke randvoorwaarde hoe moeilijker het zal zijn deze barrière naar de arbeidsmarkt te overwinnen. We verwachten dat het in sterke mate last hebben van een barrière een negatief effect heeft op de kans op uitstroom naar werk.

Om bovenstaande hypothesen te toetsen zuiveren we het effect van de modules op uitstroom naar werk uit voor de kenmerken van de werkzoekenden, hun afstand tot de arbeidsmarkt en doorstroom naar andere acties door middel van regressieanalyse. Als afhankelijke variabele nemen we de effectieve uitstroom naar werk (de gerealiseerde kans i.p.v. de gepercipieerde kans op uitstroom). Om de uitstroom naar werk als de kans op tewerkstelling te modelleren opteren we voor een logistische regressie. Deze transformeert de afhankelijke variabele door het natuurlijk logaritme te nemen van de odds. Het concept 'odds' doelt op een verhouding van kansen, hier de kans uit te stromen naar werk ten opzichte van de kans niet uit te stromen naar werk.

$$\text{Log} \left( \frac{P(Y = 1)}{1 - P(Y = 1)} \right) = \alpha + \beta_k X_k$$

We voeren een hiërarchische regressie uit met vier groepen van onafhankelijke variabelen: persoonskenmerken, actie variabelen, barrières naar de arbeidsmarkt en doorstroomgegevens. In deze stap wordt nog geen rekening gehouden met de mogelijke mediërende rol van zachte effecten; dat gebeurt in een volgende stap in

dit hoofdstuk (en vooral in het vervolgonderzoek). De hier gepresenteerde analyse is eerder een ‘proeve van’ omdat we enkel beschikken over een ruwe maat voor tewerkstelling, gemeten op één moment in de tijd, zonder informatie over duur en aard van de tewerkstelling; contract, inhoud en aansluiting van de job en dergelijke meer. De uitstroombetaling omvat de uitstroom uit de werkloosheid naar tewerkstelling, als werknemer of als zelfstandige, zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie zoals boven toegelicht. De gegevens over persoonskenmerken halen we uit de databanken van de VDAB (CVS). Informatie over de ESF-actie halen we deels uit VDAB-databanken en deels uit de enquête. De variabelen die barrières naar de arbeidsmarkt weergeven stelen op gegevens uit de enquête. Op basis van een factoranalyse brachten we het uitgebreide scala aan bevraagde barrières terug tot vijf factoren: persoonlijke omstandigheden, mobiliteit, aanpassingsbereidheid,<sup>37</sup> gezondheid en zorgtaken (zie bijlage 5). Voor de variabelen over doorstroom naar een andere actie gebruiken we gegevens van de VDAB.

---

<sup>37</sup> De factor aanpassingsbereidheid slaat op jobeisen, looneisen (ten opzichte van de werkloosheidsuitkering), flexibiliteit inzake werkuren, motivatie, ...



## LOGISTISCHE REGRESSIE

### *Afhankelijke variabelen:*

- aan het werk als werknemer of als zelfstandige zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie.

### *Onafhankelijke variabelen:*

#### 1. persoonskenmerken:

- geslacht (referentiecategorie: vrouw);
- leeftijd;
- scholingsgraad (referentiecategorie: hogeschoold);
- allochtoon (referentiecategorie: geen allochtoon);
- personen met een arbeidshandicap (referentiecategorie: geen persoon met een arbeidshandicap);
- werkloosheidsduur (referentiecategorie: <1 jaar).

#### 2. kenmerken van de actie:

- module (referentiecategorie: module 2);
- actie volledig afgerond (referentiecategorie: actie vroegtijdig verlaten);
- duur van de actie (in dagen).

#### 3. barrières:<sup>38</sup>

- persoonlijke omstandigheden (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- mobiliteit (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- aanpassingsbereidheid (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- gezondheid (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse);
- zorgtaken (gemiddelde somscore, resultaat van factoranalyse).

#### 4. doorstroom:

- nog bezig aan een actie na zes maanden (referentiecategorie: niet meer bezig aan een andere actie zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie).

De logistische regressie werd stapsgewijs opgebouwd, we voegden telkens een groep variabelen toe. Er werden vier modellen geschat. De toevoeging van variabelen hield telkens een verbetering van het model in. In bijlage 7 geven we een overzicht van de belangrijkste modeltoetsen voor elk van de vier geschatte modellen. Voor de volledigheid zullen we telkens de geschatte coëfficiënten van de vier modellen weergeven maar zullen we voornamelijk de resultaten van model 4 bespreken aangezien dit het model met de meeste verklaringskracht is.

<sup>38</sup> Uit de enquête kwam naar voren dat een gebrek aan beschikbare jobs als belangrijke barrière wordt gezien. Daarom hadden we bij de groep variabelen 'barrières' oorspronkelijk ook de arbeidsmarktregio toegevoegd. Deze variabele bleek echter geen significante bijdrage aan het model te leveren, noch significante parameters op te leveren. We laten de arbeidsmarktregio daarom buiten beschouwing en richten ons bij de barrières enkel op een concept van individuele graduele *employability* (zie hoofdstuk 2).

Het model werd getest op de aanwezigheid van niet lineaire verbanden, deze werden niet gevonden. De residuanalyses wezen op de aanwezigheid van een invloedrijke case, deze werd uit het databestand geweerd. De multicollineariteits-test wees nergens op sterk samenhangende variabelen.

Naast een model voor de hoofdeffecten, een model waarbij we de rechtstreekse effecten van een variabele op de uitstroom naar werk bekijken, hebben we ook interactiemodellen geanalyseerd. Dit voor de barrière aanpasbaarheid,<sup>39</sup> de leeftijd, het opleidingsniveau, het behoren tot de kansengroep allochtonen en PmAH en de werkloosheidsduur. We bespreken eerst het meest eenvoudig te interpreteren model uitgebreid: het hoofdeffectenmodel. Naast de geschatte parameters rapporteren we omwille van de beschikbare plaats enkel voor model 4 ook de oddsratio's, de verhouding van twee conditionele odds of kansverhoudingen (zie infra). Om de oddsratio's makkelijker te kunnen interpreteren geven we ze vervolgens grafisch weer. Deze grafische weergave biedt een duidelijk overzicht van de sterkte, richting en significantie van de effecten. Tenslotte bespreken we de interactiemodellen. Omwille van de beschikbare plaats zullen we de geschatte coëfficiënten niet rapporteren voor al deze (6) modellen. We bespreken enkel de meest relevante resultaten die we zullen weergeven in schematische vorm in functie van de interpreteerbaarheid.

---

<sup>39</sup> De factor aanpassingsbereidheid slaat op jobeisen, looneisen (ten opzichte van de werkloosheidsuitkering), flexibiliteit inzake werkuren, motivatie, ... (zie bijlage 5).

### 5.2.3 Deelnemen aan een ESF-actie uit module 4, 6 of 7 heeft een positief effect op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie

**Tabel 5.4** Logistische regressie met uitstroom naar werk, 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie als afhankelijke variabele (hoofdeffectenmodel)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Oddsratio Model 4
Intercept	-0,3407	-0,957 <sup>3</sup>	-0,3756	-0,2263	
<b>Persoonskenmerken</b>					
Geslacht (M)	0,2019 <sup>2</sup>	0,1979 <sup>1</sup>	0,1909 <sup>1</sup>	0,1952 <sup>1</sup>	1,216
Leeftijd	-0,0199 <sup>3</sup>	-0,00835	-0,00572	-0,00782	0,992
Kortgeschoold	0,00317	-0,1547	-0,1463	-0,1596	0,852
Middengeschoold	-0,02	-0,0217	-0,0376	-0,0445	0,957
Allochtoon	-0,1938	-0,1247	-0,0964	-0,0764	0,926
PmAH	-0,1129	-0,2653 <sup>1</sup>	0,000829	-0,0143	0,986
1-2 jaar werkloos	-0,1483	-0,1452	-0,0518	-0,0583	0,943
2 of meer jaar werkloos	-0,3591 <sup>2</sup>	-0,3556 <sup>2</sup>	-0,3998 <sup>2</sup>	-0,4131 <sup>2</sup>	0,662
<b>Actie</b>					
Module 3		0,2655	0,091	0,0882	1,092
Module 4		0,7262 <sup>3</sup>	0,6126 <sup>3</sup>	0,5984 <sup>3</sup>	1,819
Module 5		-0,0469	-0,1307	-0,1261	0,881
Module 6		0,9739 <sup>3</sup>	0,8462 <sup>3</sup>	0,8418 <sup>3</sup>	2,321
Module 7		0,6259 <sup>3</sup>	0,5154 <sup>2</sup>	0,4201 <sup>1</sup>	1,522
Actie volledig afgerond		-0,2287 <sup>2</sup>	-0,3071 <sup>1</sup>	-0,2758 <sup>2</sup>	0,759
Duur van de actie		0,000156	0,000477	0,000506	1,001
<b>Barrières</b>					
Persoonlijke omstandigheden			0,00322	0,00564	1,006
Mobiliteit			-0,0519	-0,0623	0,94
Aanpassingsbereidheid			-0,0468	-0,0395	0,961
Gezondheid			-0,2555 <sup>3</sup>	-0,2548 <sup>3</sup>	0,775
Zorgtaken			0,0219	0,0239	1,024
<b>Doorstroom</b>					
Nog bezig met een actie				-0,5485 <sup>3</sup>	0,578
<b>N</b>	2 004	1 942	1 802	1 802	1 802
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,0182	0,0443	0,0591	0,0647	
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,0267	0,0650	0,0866	0,0947	

<sup>1</sup> Significant tot op 10%-niveau.

<sup>2</sup> Significant tot op 5%-niveau.

<sup>3</sup> Significant tot op 1%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

We bespreken enkel de resultaten van de het meest uitgebreide model en tevens het model met de meeste verklaringskracht: model 4. De geschatte parameters hebben over het algemeen de verwachte effectrichting. We vinden bevestiging voor de hypothese dat ESF-acties die niet gericht zijn op het remediëren van werkzoekgedrag en technische competenties een minder sterk effect hebben op de kans op uitstroom naar werk. Dit zijn de ESF-acties uit de modules 2 en 5. Enkel deelname aan een ESF-actie uit modules 4, 6 en 7 hebben ten opzichte van deelname aan een ESF-actie uit module 2 een significant (voor module 4 en 6 tot op het 1%-niveau, voor module 7 tot op het 10%-niveau) positief effect op de kans op uitstroom naar tewerkstelling. Modules 5 en 3 hebben eveneens een positief doch niet significant effect op de kans op uitstroom naar tewerkstelling ten opzichte van module 2. De oddsratio's leren ons dat module 6 het sterkste positieve significante effect heeft, gevolgd door de significante effecten van module 4 en 7 en de niet significante positieve effecten van module 3 en 5 (zie infra en figuur 5.2).

De tweede hypothese, personen die verder staan van de arbeidsmarkt maken minder kans op uitstroom naar tewerkstelling, krijgt ook ondersteuning. We verwachten dat kansengroepen (ouderen,<sup>40</sup> allochtonen, personen met een arbeidshandicap en kortgeschoolden) minder kans maken op uitstroom naar tewerkstelling. De geschatte parameters weerspiegelen deze verwachting, maar geen enkele verschilt significant van nul. We verwachten dat wie langdurig werkloos is minder gemakkelijk zal uitstromen naar werk dan wie kortdurig werkloos is. Deze verwachting wordt bevestigd. Langdurig werkloos zijn heeft ten opzichte van kortdurig werkloos zijn een negatief effect op de kans op uitstroom naar werk maar het effect is enkel significant (tot op het 5%-niveau) voor wie langer dan twee jaar werkloos is. We verwachten dat personen die in meerdere mate last hebben van barrières minder kans maken op uitstroom naar tewerkstelling. Dit blijkt het geval te zijn behalve voor personen met problemen die we als persoonlijke omstandigheden gelabeld hebben (problemen met de woning, verslavingen, schulden, ...) en personen die zorgtaken als een barrière benoemen. De enige barrière die echter een significant (tot op het 1%-niveau) negatief effect op de uitstroom naar werk blijkt te hebben is gezondheid.

Verder leren de resultaten ons dat een man ten opzichte van een vrouw significant (tot op het 10%-niveau) meer kans op uitstroom naar werk heeft zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie. Geslacht moet hier gezien worden als een proxy voor andere factoren die we niet kunnen meten, denken we aan discriminatie. De verwachting dat de duur van de actie en het volledig afronden van een actie een

---

<sup>40</sup> Leeftijd moet gezien worden als een proxy voor achterliggende factoren (waarden, concentratievermogen, ...) die we niet kunnen meten.

positief effect hebben op de kans op uitstroom naar tewerkstelling wordt enkel bevestigd voor dit laatste maar dan in omgekeerd richting (negatief teken). Wie zijn ESF-actie volledig afrondde heeft net significant (tot op het 5%-niveau) minder kans op uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de actie. Een mogelijke verklaring vinden we terug in de resultaten van de enquête: de belangrijkste reden voor het vroegtijdig verlaten van een actie is het gevonden hebben van een job. Personen die zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie nog bezig zijn met een andere actie hebben significant (tot op het 1%-niveau) minder kans op uitstroom naar werk ten opzichte van personen die niet meer bezig zijn met een actie. De veronderstelling is dat zij op dat ogenblik minder gericht zijn op het zoeken en vinden van een job.

Om een duidelijk overzicht te krijgen van de sterkte van de effecten kunnen we ons beroepen op de oddsratio's. De oddsratio geeft in onderhavig geval voor elke variabele weer wat de ratio is van de kansverhouding om werk te vinden tegenover geen werk te vinden wanneer deze veranderlijke met een eenheid wordt verhoogd. Toegepast op de effectiviteitsevaluatie van de ESF-acties betekent dit dat de oddsratio een maatstaf is voor het effect van een ESF-actie uit een bepaalde module op het vinden van werk. In een logit model is deze oddsratio onafhankelijk van de waarde van de verklarende veranderlijken<sup>41</sup> en dus voor iedereen in de dataset gelijk. De oddsratio is hier gedefinieerd als:

$$OR = \frac{\frac{P(Y_i = 1 | X_i = X_{0i} + e_k)}{1 - P(Y_i = 1 | X_i = X_{0i} + e_k)}}{\frac{P(Y_i = 1 | X_i = X_{0i})}{1 - P(Y_i = 1 | X_i = X_{0i})}},$$

waarbij  $e_k$  een vector is met overal nullen, behalve op de k-de plaats waar een 1 komt en k is de index die de veranderlijke aanduidt die verhoogd wordt met een eenheid. Voor een logitmodel resulteert deze definitie in volgende formule:

$$OR_{LOGIT} = \exp(\beta_k),$$

waarbij  $\beta_k$  de coëfficiënt is die bij de k-de verklarende veranderlijke hoort. Dit is een eenvoudige transformatie van de coëfficiënt en binnen dit model heeft de geschatte oddsratio daarom ook enkele betrekkelijk simpel af te leiden statistische eigenschappen. De oddsratio is groter dan 1 als de kans op succes (werk vinden, in dit geval) stijgt wanneer de betreffende variabele met een eenheid wordt verhoogd. In het andere geval ligt de oddsratio tussen 0 en 1. In geval van dummy variabelen, zoals bijvoorbeeld een ESF-actie uit een bepaalde module gevolgd

41 Dit is niet zo in een probit model.

hebben of niet, geeft de oddsratio dus een kwantitatieve maat voor de bijdrage van de ESF-actie uit die bepaalde module tot de kansverhouding van werk te vinden tegen geen werk vinden. Oddsratio's geven een indicatie van de grootteorde van de effecten. Vraag is echter of men aan deze maat meer dan een ordinale betekenis wil toekennen. Indien men meer wil zeggen dan enkel welke van de modules het grootste of een groter effect heeft op de kans om werk te vinden dan een andere, dient men zich iets te kunnen inbeelden bij het stijgen of dalen van de oddsratio met een (percent)punt. Hier knelt meestal het schoentje: oddsratiopunten zijn niet zeer intuïtief. Het is in dit verband dat de relatieve risicomaat soms als alternatief naar voren wordt geschoven. De relatieve risicomaat is een maatstaf voor de verandering in de kans op succes bij een verandering van de verklarende veranderlijke met één eenheid. In tegenstelling tot de oddsratio is de precieze waarde van het relatieve risico (zowel in een logit als in een probit model) afhankelijk van de waarden van de verklarende variabelen in het basisscenario. Dit kan als voordeel hebben dat men de verschillen in relatieve risico's zou kunnen aanwenden om na te gaan welke doelgroepen meer van een bepaalde maatregel kunnen profiteren dan andere. Deze aanwending van de relatieve risicomaat lijkt toch een brug te ver omdat of de relatieve risicomaat daalt dan wel stijgt in de waarden van de  $X_{0i}$ -variabelen in het basisscenario afhankelijk kan zijn van het aangewende model. Vandaar kiezen we er toch voor om te werken met de minder intuïtieve oddsratio's.

In onderstaande figuur geven we de oddsratio's grafisch weer. Om verwarring te vermijden hebben we de oddsratio's tussen 0 en 1 getransformeerd naar een getal tussen  $-\infty$  en 0 door de inverse te nemen en met -1 te vermenigvuldigen. We hebben voor de overzichtelijkheid van de grafiek enkel de balkjes van de variabelen met een significante invloed op de kans op uistroom naar werk gelabeld met de variabellen naam. We hebben de volgorde van de variabelen zoals in de outputtabel van de regressieanalyse aangehouden, zodat ook niet significante variabelen terug gevonden kunnen worden in de grafiek.

**Figuur 5.2** Oddsratio's

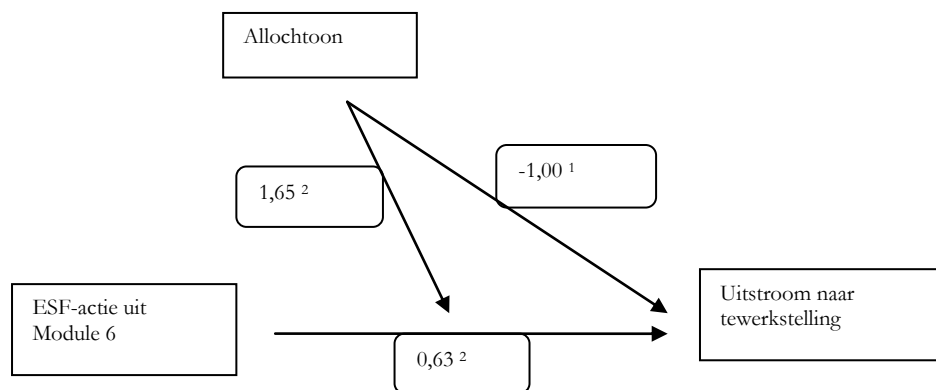


Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

De figuur toont ons dat de sterkste effecten op uitstroom naar werk uitgaan van het deelnemen aan een ESF-actie uit module 6 en 4 (een positief effect) en het nog bezig zijn met een actie zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie (een negatief effect). Wanneer we de modules onderling vergelijken zien we dat module 6 het sterkste effect heeft, gevolgd door de modules 4 en 7.

Het schatten van de zes interactiemodellen wees uit dat er geen significante interacties zijn tussen de modules en de barrière ‘aanpassingsbereidheid’, de leeftijd, scholingsgraad en werkloosheidsduur van de deelnemers en het behoren tot de kansengroep personen met een arbeidshandicap. Er is enkel een significante interactie tussen het behoren tot de kansengroep allochtonen en het volgen van een ESF-actie uit module 6. We geven niet voor elk van de zes geschatte interactiemodellen de resultaten weer maar bespreken enkel het significante interactie-effect. We stellen deze interactie schematisch voor in onderstaande figuur, inclusief de geschatte parameters en hun significantie.

**Figuur 5.3** Geschatte parameters voor de interactie tussen behoren tot de kansengroep allochtonen en module 6 in een logistisch regressiemodel met uitstroom naar werk als afhankelijke variabele (N=1 802)



<sup>1</sup> Significant tot op het 10%-niveau.

<sup>2</sup> Significant tot op het 5%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

Deze figuur dient als volgt geïnterpreteerd te worden: behoren tot de kansengroep allochtonen heeft een significant (tot op het 10%-niveau) negatief effect op uitstroom naar tewerkstelling (gemeten 6 maanden na het volgen van een ESF-actie). Het volgen van een ESF-actie uit module 6 én niet tot de kansengroep allochtonen behoren heeft een positief significant (tot op het 5%-niveau) effect op de kans op uitstroom naar tewerkstelling. Het interactie-effect tussen het behoren

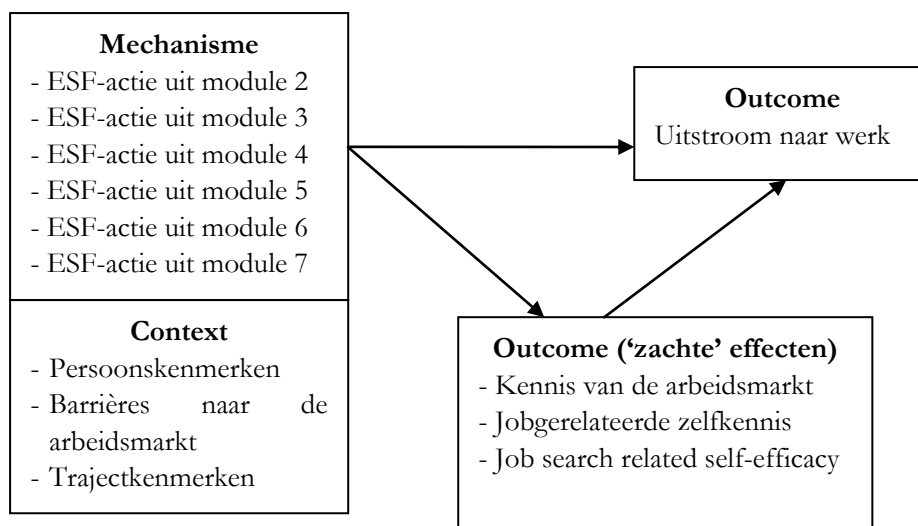


tot de kansengroep allochtonen en het deelnemen aan een actie uit module 6 is positief en significant tot op het 5%-niveau. Wanneer een persoon allochtoon is en deelneemt aan een ESF-actie uit module 6 wordt het positieve effect van de ESF-actie op de kans uitstroom naar werk significant versterkt. Deze bevinding is niet zonder belang voor het beleid. Een mogelijke conclusie is dat voor allochtonen de stap van een gesubsidieerde actie naar regulier werk kleiner te maken is indien de werkgever via een proefplaatsing wordt overtuigd tot indienstneming. Het vervolgonderzoek kan hierover meer uitsluitsel bieden.

### 5.3 Zachte factoren en de tewerkstellingskans

Verschillende onderzoeken (zie hoofdstuk 2) wijzen uit dat de zachte factoren een invloed kunnen hebben op de kans op werk. In deze paragraaf gaan we na of dit zo is voor kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy. Ook gaan we na welk deel van het effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk verloopt via deze drie zachte factoren, het indirecte effect. Daarmee vervullen we het plaatje dat we tot nu toe geschetst hebben. In onderstaande figuur stellen we schematisch voor welk deel van het onderzoeksopzet we zullen behandelen.

**Figuur 5.4** Behandelde deel onderzoeksopzet



Dit zullen we nagaan via regressieanalyse. We integreren hiertoe de achterliggende vergelijkingen voor de latente variabelen die de kans op een bepaalde score-categorie op de zachte effecten en de kans op werk bepalen in volgende *structurele vorm*:

$$\mathbf{y}^* = \mathbf{B}\mathbf{x}$$

$$z^* = \delta' \mathbf{x}_1 + \alpha_v + \gamma' \mathbf{y}^*$$

De vector  $\mathbf{y}^*$  slaat op de drie achterliggende latente variabelen die de zachte factoren kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy meten. De variabele  $z^*$  slaat op de achterliggende, latente, variabele die de kans op uitstroom naar werk bepaalt. De coëfficiëntmatrix  $\mathbf{B}$  bevat de geschatte parameters uit de meest uitgebreide cumulatieve probit modellen voor de zachte effecten (zie hoofdstuk 4, model 4 in de tabellen 4.4-4.6). De  $\mathbf{x}$ -vector bevat de verklarende variabelen die we in de huidige model-formulering als exogeen beschouwen. In de structuurvergelijking voor de latente variabele die de kans op werk bepaalt, namen we de exogene variabelen waarvan we aannamen dat ze uitsluitend via de zachte effecten de kans op het vinden van werk beïnvloeden niet op (het aantal maanden dat de actie reeds beëindigd was op het moment van bevraging, de trajectintensiteit gemeten op het moment van bevraging en het statuut van de bevraagde op het moment van bevraging, werkend, werkzoekend of inactief). De vector  $\mathbf{x}_1$  duidt de exogene variabelen aan die wel werden opgenomen in de regressie die de kans op het vinden van werk tracht te verklaren:<sup>42</sup> de gevolgde module, de duur van de actie en of ze voltooid werd, de leeftijd, het geslacht, de scholing en de duur van de werkloosheid en het statuut (werkend, werkzoekend of inactief) van de respondent op het moment van bevraging. Hierdoor zijn de parameters van het model (over)geïdentificeerd. In de vergelijking voor de kans op werk namen we als additionele exogene variabele ook op of de respondent op het moment van meting van het tewerkstellingstatuut (zes maanden na voltooiing van de bevraagde actie) nog bezig was met een andere actie. Deze variabele wordt door de scalar  $v$  aangeduid in bovenstaand stelsel van vergelijkingen. De *berleide vorm* van de vergelijking voor de latente variabele die de kans op werk bepaalt, is dan:

$$z^* = \delta' \mathbf{x}_1 + \alpha_v + \gamma' \mathbf{B}\mathbf{x}$$

<sup>42</sup> De coördinaten van de  $\mathbf{x}$ -vector zijn zodanig geordend dat  $\mathbf{x} = (\mathbf{x}_1', \mathbf{x}_2')'$ , met  $\mathbf{x}_2$  de vector van exogenen die uitsluitend in de vergelijkingen voor de zachte effecten voorkomen en  $\mathbf{x}_1$  de vector van exogenen die ook in de vergelijking voor de kans op werk voorkomen.

Het totale effect van een verhoging van een variabele uit  $\mathbf{x}_{1k}$  met een eenheid op de latente variabele die de kans op uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie bepaalt, is dan:

$$\delta_k + \gamma' \mathbf{b}_k,$$

met  $\mathbf{b}_k$  de k-de kolom van coëfficiëntmatrix  $\mathbf{B}$ . Het *directe* effect, dat niet via de zachte factoren verloopt, van een variabele uit  $\mathbf{x}_k$  op de latente variabele die de kans op werk bepaalt, is  $\delta_k$ . Het *indirecte* effect, via de drie zachte factoren, op de latente variabele die de kans op werk bepaalt, is  $\gamma' \mathbf{b}_k$ . Het kan uitgesplitst worden in indirecte effecten via elk van de drie zachte factoren apart ( $\gamma_i \mathbf{b}_{ki}$  voor  $i=1, 2$  en  $3$ ).

### 5.3.1 De kans op uitstroom naar werk, 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie, wordt significant positief beïnvloed door kennis van de arbeidsmarkt en significant negatief door job search related self-efficacy

We hebben drie modelvergelijkingen geschat voor de kans op werk. We gebruikten telkenmale een probit regressieanalyse met als afhankelijke variabele uitstroom naar tewerkstelling, als werknemer of als zelfstandige, zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie (data van de VDAB-studiedienst). In de herleide vorm (model 1) wordt deze variabele geregresseerd op alle exogene variabelen in het model,  $(\mathbf{x}', \mathbf{v})$ . De coëfficiënten van de modules in deze regressie zijn een manier om het totale effect van deze modules op de kans op het vinden van werk (6 maanden na beëindigen van de ESF-actie) te schatten die niet wordt beperkt door theoretische overwegingen. In tabel 5.5 kunnen ze vergeleken worden met het totale effect dat we op basis van de structurele vorm (model 3) reconstrueerden.

We hebben ook een model geschat met de 4 groepen van exogene variabelen die we in model 4 van de vorige paragraaf gebruikten (hierboven aangeduid door  $(\mathbf{x}_1', \mathbf{v})$ ) en die ook in de structurele vorm van de modelvergelijking voor de kans op werk voorkomen: persoonskenmerken, actiekenmerken, barrières naar de arbeidsmarkt en doorstroom (model 2). De structurele vorm wordt dan bekomen door hieraan de zachte factoren kennis van de arbeidsmarkt, jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy toe te voegen (model 3). We gebruikten voor deze achterliggende zachte effecten de schatting van de latente variabelen uit de cumulatieve probit regressies beschreven in hoofdstuk 4 en bijlage 6. In onderstaande tabel geven we de resultaten van de regressieanalyses voor de drie modellen weer. De toevoeging van de zachte effecten aan model 2 leverde een significante bijdrage.

**Tabel 5.5** Probit regressie met uitstroom naar werk, 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie, als afhankelijke variabele

	Geschatte coëfficiënten model 1 (herleide vorm)	Geschatte coëfficiënten model 2	Geschatte coëfficiënten model 3 (structurele vorm)
Intercept	0,5910	-0,1470	-0,6281 <sup>2</sup>
<b>Persoonskenmerken</b>			
Geslacht (M)	0,0846	0,1167 <sup>1</sup>	0,0826
Leeftijd	0,00157	-0,00506	-0,00112
Kortgeschoold	-0,2316	-0,0913	-0,5282 <sup>3</sup>
Middengeschoold	-0,1141	-0,0250	-0,4830 <sup>3</sup>
Allochtoon	-0,0425	-0,0524	-0,3233 <sup>2</sup>
PmAH	0,0352	0,00521	-0,1212
1-2 jaar werkloos	0,00290	-0,0313	0,1880 <sup>1</sup>
2 of meer jaar werkloos	-0,0420	-0,2414 <sup>2</sup>	-0,0187
<b>Actie</b>			
Module 3	-0,2793 <sup>1</sup>	0,0535	-0,0249
Module 4	0,1895	0,3554 <sup>3</sup>	0,4890 <sup>3</sup>
Module 5	-0,0664	-0,0627	0,2965 <sup>1</sup>
Module 6	0,00518	0,5068 <sup>3</sup>	0,6523 <sup>3</sup>
Module 7	0,1139	0,2480 <sup>1</sup>	0,6969 <sup>3</sup>
Actie volledig afgerond	-0,0705	-0,1678 <sup>2</sup>	-0,2333 <sup>3</sup>
Duur van de actie	0,000362	0,000288	0,000062
<b>Barrières</b>			
Persoonlijke omstandigheden	-0,00321	0,000714	0,0789
Mobiliteit	0,0390	-0,0390	-0,0870 <sup>1</sup>
Aanpassingsbereidheid	-0,0656	-0,0166	0,0661
Gezondheid	-0,0635	-0,1457 <sup>3</sup>	-0,1525 <sup>3</sup>
Zorgtaken	0,0714	0,0101	-0,1356 <sup>2</sup>
<b>Doorstroom</b>			
Nog bezig met een actie	-0,1728	-0,3256 <sup>3</sup>	-0,4548 <sup>3</sup>
Exogene variabelen die enkel een indirect effect uitoefenen (x2)			
Werkzoekend (op moment van bevraging)	-1,8836 <sup>3</sup>		
Inactief (op moment van bevraging)	-1,9123 <sup>3</sup>		
Afstand 4 maanden	-1,8369 <sup>3</sup>		
Afstand 5 maanden	0,0504		
Afstand 6 maanden	0,3395		
Afstand 7 maanden	0,8087 <sup>3</sup>		
Afstand 8 maanden	0,1742		
Trajectintensiteit	-0,00024		
Trajectintensiteit2	1,842e-7		
Trajectintensiteit3	-293e-13		

**Tabel 5.5** Probit regressie met uitstroom naar werk, 6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie, als afhankelijke variabele. Vervolg

	Geschatte coëfficiënten model 1 (herleide vorm)	Geschatte coëfficiënten model 2	Geschatte coëfficiënten model 3 (structurele vorm)
<b>Zachte factoren</b>			
Kennis van de arbeidsmarkt			2,3198 <sup>3</sup>
Jobgerelateerde zelfkennis			-0,6606
Job search related self-efficacy			-1,0995 <sup>2</sup>
<b>N</b>	1 792	1 802	1 792
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,4012	0,0653	0,0819
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,5866	0,0956	0,1198

<sup>1</sup> Significant tot op 10%-niveau.

<sup>2</sup> Significant tot op 5%-niveau.

<sup>3</sup> Significant tot op 1%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

Wegens het feit dat de structurele vorm van het model (model 3) meer theoretische beperkingen oplegt dan strikt nodig is om de parameters te identificeren, zijn de goodness-of-fit maatstaven (de R<sup>2</sup>-en) lager dan in de schatting van de herleide vorm vergelijking (model 1). Dit verklaart ook waarom de totale effecten op basis van de structurele vorm (zie laatste kolom van tabel 5.6) verschillen van de coëfficiënten van de modules in de herleide vorm vergelijking (model 1).

We bespreken hier verder de resultaten van de structurele vorm (model 3). Van de zachte factoren heeft enkel kennis van de arbeidsmarkt een positief effect (significant tot op het 1%-niveau) op de kans op uitstroom naar werk. Het effect van kennis van de arbeidsmarkt is in vergelijking met de andere zachte factoren ook het sterkste. Job search related self-efficacy heeft een negatief effect (significant tot op het 5%-niveau) op de kans op uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie. Ook van jobgerelateerde zelfkennis gaat een negatief effect uit op de kans op werk. Een mogelijke verklaring voor deze negatieve effecten op de kans op uitstroom naar werk zou kunnen zijn dat men de lat hoger legt wanneer men zichzelf en zijn wensen in verband met jobs beter kent en meer (zelf)vertrouwen heeft in het eigen kunnen om een job te zoeken en te vinden. Mogelijks is men dan bereid om langer te zoeken naar een job die beter aan de wensen voldoet. Het vervolgonderzoek kan uitwijzen of deze effecten negatief blijven op de kans op uitstroom naar werk op langere termijn.

Nog interessant is dat wanneer we de zachte factoren niet opnamen, zie vorige paragraaf, enkel de barrière gezondheid een negatief significant effect op de kans op uitstroom naar werk had. Wanneer we wel controleren voor de zachte factoren zien we dat naast gezondheidsproblemen ook mobiliteit en zorgtaken een signifi-

cant negatief direct effect hebben (respectievelijk tot op het 1%, 10% en 5%-niveau) op de kans op uitstroom naar werk.

### 5.3.2 Het effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na het beëindigen van de actie loopt voor modules 3 en 5 grotendeels via de zachte factoren

Het directe effect van de ESF-acties kunnen we ook in bovenstaande tabel aflezen, het indirecte echter niet. Het effect van de ESF-acties dat via de zachte factoren verloopt bekomen we via berekening ( $\delta_k + \gamma' \mathbf{b}_k$ ). Voor de overzichtelijkheid geven we in onderstaande tabel voor elk van de modules de geschatte coëfficiënten weer voor de directe effecten van de ESF-acties, de indirecte effecten via de drie zachte factoren en het totaal effect.

**Tabel 5.6** Geschatte coëfficiënten voor directe, indirecte en totaal effecten op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na het beëindigen van de ESF-acties, per module

Module	Direct effect	Indirect effect via kennis van de arbeidsmarkt	Indirect effect via jobgerelateerde zelfkennis	Indirect effect via job search related self-efficacy	Totaal effect
Module 3	-0,024916	1,0569024 <sup>3</sup>	-0,301763 <sup>1</sup>	-0,680562 <sup>2</sup>	0,049661
Module 4	0,4889974 <sup>3</sup>	0,1298178	-0,126068	-0,223232 <sup>1</sup>	0,2695155
Module 5	0,2964894 <sup>2</sup>	0,2072737	-0,209532	-0,384397 <sup>2</sup>	-0,090166
Module 6	0,6522655 <sup>3</sup>	0,5488475 <sup>1</sup>	-0,145564	-0,356486 <sup>1</sup>	0,6990626 <sup>2</sup>
Module 7	0,6969108 <sup>3</sup>	-0,221774	0,0927184	-0,233404 <sup>1</sup>	0,3344516

<sup>1</sup> Significant tot op 10%-niveau.

<sup>2</sup> Significant tot op 5%-niveau.

<sup>3</sup> Significant tot op 1%-niveau.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

De directe effecten van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van deze acties, dit zijn de effecten die niet via de drie onderzochte zachte factoren lopen, blijken positief en significant te zijn voor de modules 4, 5, 6 en 7. Enkel module 3 heeft een negatief, doch niet significant, direct effect.

Wanneer we de directe effecten met de indirecte vergelijken zien we dat voor modules 4, 6 en 7 de directe effecten in absolute waarde groter zijn dan de som van de indirecte effecten via de drie zachte factoren. Voor de modules beroepspecifieke opleiding, opleiding en begeleiding op de werkvloer en trajectbegeleiding en –opvolging lopen de effecten op de kans op uitstroom naar werk groten-

deels via andere zaken dan de zachte factoren. Voor de modules 3 en 5 daarentegen is de som van de indirecte effecten in absolute waarde groter. De effecten op de kans op uitstroom naar werk van de modules gericht op sollicitatievaardigheden en persoonsgerichte vorming lopen dus grotendeels via de zachte factoren.

Uit voorgaande tabel bleek dat de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt een significante positieve invloed heeft op de kans op werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie. De ESF-acties die een significant positief effect hebben op kennis van de arbeidsmarkt zijn de acties uit module 3, sollicitatietraining en begeleiding (zie hoofdstuk 4). Uit deze tabel blijkt ook dat het indirecte effect op uitstroom naar werk dat module 3 heeft via deze zachte factor significant positief is (tot op het 1%-niveau). Ook module 6 blijkt een positief significant (tot op het 10%-niveau) indirect effect, via kennis van de arbeidsmarkt, te hebben op de kans op uitstroom naar werk.

Jobgerelateerde zelfkennis heeft dan weer een niet significant negatief effect op de kans op uitstroom naar werk. In hoofdstuk 4 bleek dat ESF-acties uit de modules 3, 4 en 5 (respectievelijk sollicitatietraining en begeleiding, beroepsspecifieke opleiding en persoonsgerichte vorming) een positieve significante invloed hebben op jobgerelateerde zelfkennis. Toch heeft enkel module 3 een negatief significant (tot op het 10%-niveau) indirect effect op de kans op uitstroom naar werk via deze zachte factor.

Job search related self-efficacy heeft een significant negatief effect op de kans op uitstroom naar werk. In hoofdstuk 4 bleek dat de ESF-acties die een significant effect uitoefenen op deze zachte factor passen binnen de modules 3, 4, 5, 6 en 7. Uit bovenstaande tabel blijken deze modules allen een negatief significant indirect effect te hebben op de kans op uitstroom naar werk, via job search related self-efficacy.

De totale effecten, de som van de directe en indirecte effecten, liggen in lijn van de effecten die we vonden op basis van de logistische regressies op de uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie (tabel 5.4) en van de equivalente vergelijking voor de probit regressies (model 2 in tabel 5.5). Ook de totale effecten via rechtstreekse schatting van de herleide vorm (model 1) hebben hetzelfde teken, als de hier op basis van de herleide vorm geschatte effecten, behalve voor module 3. Op basis van de herleide vorm bekwamen we een significant negatief effect van ESF-acties uit deze module op de kans op werk. Wanneer we echter deze negatieve correlatie uittrekken in een positief effect dat we aan de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt kunnen toeschrijven en een direct negatief effect, dan blijkt het saldo wel positief. Het zijn de indirecte effecten die doorwegen in het totale effect van ESF-acties uit module 3.

Ook zien we dat ESF-acties uit module 5 een negatief effect uitoefenen op de kans op werk. Dit negatieve teken kunnen we verklaren aan de hand van de zachte factoren. Module 5 heeft een positief significant effect op jobgerelateerde zelf-kennis en job search related self-efficacy (zie hoofdstuk 4). Deze zachte factoren hebben dan weer een negatief effect op de uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-acties. Enkel voor job search related self-efficacy is dit effect significant. Zoals eerder aangegeven zijn het de indirecte effecten die doorweten in het totale effect van ESF-acties uit module 5.

## 5.4 Conclusies

In dit hoofdstuk gaven we, voor wat de harde effecten betreft, een antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

*Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?*

De enquêtegegevens gaven ons informatie over de **arbeidsmarkttoestand** van de respondenten op het moment van bevraging, dit moment ligt voor elke respondent op een verschillend moment na het volgen van hun ESF-actie, minimum vier tot maximum negen maanden. Van alle respondenten (N=1 994) was 37,71%, aan het werk op het moment van de bevraging, 45,29% was werkzoekend en 17% inactief. Module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, is de module waarbinnen het grootste aandeel van de respondenten, meer dan de helft, aan het werk was op het moment van de bevraging.

Gegevens van de VDAB-studiedienst gaven ons informatie over de arbeidsmarkttoestand van de respondenten op een zelfde moment, zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie. Uit deze gegevens bleek dat 26,08% van de hele steekproef (N=2 005) aan het werk was, als werknemer of als zelfstandige, zes maanden na het afronden van de ESF-actie. Wederom voert module 6 de kopgroep aan met bijna 40% van de deelnemers die aan het werk zijn. Module 4, beroepsspecifieke opleiding, volgt met bijna een derde van de deelnemers die aan het werk zijn.

De respondenten zijn niet onverdeeld positief over de **effecten** van het volgen van een ESF-actie **op de kans om:**

- een **job te vinden**;
- de kans **sneller** een **job te vinden**;
- de kans op een **job die de respondent ligt** of anders gesteld op passend werk;
- de kans op een **job met een goed loon**.



We bekeken welk aandeel van de respondenten een positief effect percipieert. Hieruit bleek dat men binnen de modules niet onverdeeld positief is. Enkel binnen module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, is een meerderheid van de respondenten het eens met elk van de vier stellingen. De stelling die de meeste respondenten uit de meeste modules (3, 4, 5 en 6) achter zich krijgt is de stelling dat het deelnemen aan een ESF-actie de kansen op werk verbetert.

Via regressie analyse zijn we de causaliteit nagegaan van het **effect op uitstroom naar tewerkstelling** als werknemer of als zelfstandige zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie. We vonden bevestiging voor de hypothesen (1) 'ESF-acties die niet gericht zijn op het remediëren van werkzoekgedrag en technische competenties hebben een minder sterk effect op de kans op uitstroom naar werk' en (2) 'Personen die in meerdere mate last hebben van barrières naar de arbeidsmarkt maken minder kans op uitstroom naar tewerkstelling'.

We geven een schematisch overzicht:

**Tabel 5.7** Gecorrigeerd\* effect op de kans op uitstroom naar werk 6 maanden na beëindigen van de ESF-actie

Positief significant effect	Negatief significant effect
ESF-actie uit module 6, 4 en 7 (referentiecategorie module 2), in volgorde van sterkte van het effect	Langer dan twee jaar werkloos
Module 6 ( <i>en allochtoon</i> )	Gezondheidsproblemen
Geslacht: man	Actie volledig afronden
	Nog bezig zijn met een andere actie

\* Via logistische regressieanalyse werd gecontroleerd voor persoonskenmerken, actiekenmerken, barrières naar de arbeidsmarkt en doorstroom naar een andere actie voor werkzoekenden.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

Deelnemen aan een ESF-actie uit module 4, 6 of 7 heeft een positief effect op de kans op uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie. Deelnemen aan een actie uit module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, heeft het sterkste effect, gevolgd door de modules 4, beroepsspecifieke opleiding, en 7, trajectbegeleiding en -opvolging. Uit het schatten van interactiemodellen bleek bovendien dat wanneer een persoon allochtoon is en deelneemt aan een ESF-actie uit module 6 het positieve effect van de ESF-actie op de kans uitstroom naar werk significant versterkt wordt. De hypothese dat personen die verder van de arbeidsmarkt staan minder kans maken op uitstroom naar tewerkstelling, ook al volgden zij een actie, krijgt ondersteuning. Onder de factoren die een indicatie

geven van de afstand tot de arbeidsmarkt hebben er twee een significant negatief effect op uitstroom naar werk: langer dan twee jaar werkloos zijn en de barrière gezondheid.

Door middel van probit regressieanalyses hebben we het effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk zes maanden na het beëindigen van de actie uitgesplitst in een **direct en een indirect effect via de zachte factoren**. Voor de modules 3 en 5 gericht op sollicitatievaardigheden en persoonsgerichte vorming lopen de effecten op de kans op uitstroom naar werk grotendeels via de zachte factoren. Ook hebben we zo gekeken welke effecten de zachte factoren hebben op de kans op werk. Kennis van de arbeidsmarkt heeft een positief significant effect op de kans op werk, job search related self-efficacy heeft daarentegen een negatief significant effect op de kans op werk. Ook van jobgerelateerde zelfkennis gaat een negatief, doch niet significant, effect uit. Een mogelijke verklaring voor deze negatieve effecten op de kans op werk zou kunnen zijn dat men de lat hoger legt wanneer men zichzelf en zijn wensen in verband met jobs beter kent en meer (zelf)vertrouwen heeft in het eigen kunnen om een job te zoeken en te vinden. Mogelijks is men dan bereid om langer te zoeken naar een job die beter aan de wensen voldoet. Het vervolgonderzoek kan uitwijzen of de effecten van job search related self-efficacy en jobgerelateerde zelfkennis negatief blijven op de kans op werk op langere termijn.

Enkel de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt heeft een positief significant effect op de kans op werk. Het effect van kennis van de arbeidsmarkt is in vergelijking met de andere zachte factoren ook het sterkste. De ESF-acties die een significant positief effect hebben op deze zachte factor zijn de acties uit module 3, sollicitatietraining en begeleiding. De modules 3 en 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer) blijken een positief significant indirect effect te hebben op de kans op werk via kennis van de arbeidsmarkt.

Job search related self-efficacy heeft een negatief significant effect op de kans op werk. Deze zachte factor wordt positief significant beïnvloed door de ESF-acties uit de modules 3, 4, 5, 6 en 7. Deze modules hebben ook allen een negatief significant indirect effect op de kans op uitstroom naar werk, via deze zachte factor.

Jobgerelateerde zelfkennis heeft een negatief, niet significant, effect op de kans op werk. De ESF-acties uit de modules 3, 4 en 5 (respectievelijk sollicitatietraining en begeleiding, beroepsspecifieke opleiding en persoonsgerichte vorming) hebben een positieve significante invloed op deze zachte factor. Toch heeft enkel module 3 een negatief significant indirect effect via deze zachte factor op de kans op werk.

Op basis van deze conclusies kunnen we volgende aanbevelingen doen:

- wanneer het doel is mensen snel aan het werk te krijgen moet men in eerste plaats inzetten op ESF-acties uit module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, gevolgd door ESF-acties uit de modules 4, beroepsspecifieke opleiding, en zeven trajectbegeleiding en –opvolging;
- wanneer het doel is mensen snel aan het werk te krijgen kan men inzetten op de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt, dit kan voornamelijk via ESF-acties uit module 3.



## 6 | Effectiviteit - Doelbereik

---

In dit hoofdstuk zullen we de effecten van de ESF-acties die we in de twee vorige hoofdstukken vonden op een rijtje zetten en dieper ingaan op hun effectiviteit, in de zin van doelbereik. We beantwoorden de volgende onderzoeksvragen:

*Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?*

*In hoeverre werden met de bereikte effecten door de ESF-acties de doelstellingen van het OP bereikt?*

### 6.1 Een overzicht van de effecten

In de vorige twee hoofdstukken onderzochten we de zachte en harde effecten van de ESF-acties, alsook de tussenliggende effecten (technische competenties en werkzoekgedrag). In onderstaande tabel geven we een schematisch overzicht van de gevonden effecten. Dit zowel voor de ongecorrigeerde effecten, de percepties van de deelnemers, als voor de via regressieanalyse gecorrigeerde effecten.

Tabel 6.1 Schematisch overzicht ongecorrigeerde en gecorrigeerde effecten

Ongecorrigeerd effect op	Positief effect	
Kennis van de arbeidsmarkt	Vooraf ESF-acties uit modules 6 en 3	
Jobgerelateerde zelfkennis	Vooraf ESF-acties uit module 6	
Job search related self-efficacy	Vooraf ESF-acties uit modules 6 en 3	
Technische competenties	ESF-acties uit modules 4 en 6	
Werkzoekgedrag	Vooraf ESF-acties uit module 3	
Gecorrigeerd effect op	Positief significant effect	Negatief significant effect
Kennis van de arbeidsmarkt <sup>1</sup>	ESF-acties uit modules 3 (referentiecategorie module 2)	Ouderen
	De kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden en PmAH	Langer dan twee jaar werkloos
	Middengediplomeerden	
	Mobiliteitsproblemen	
	Geslacht: vrouw	
	Actie volledig afronden	
	Trajectintensiteit (optimale trajectintensiteit bedraagt 1 410 uren)	
Jobgerelateerde zelfkennis <sup>1</sup>	ESF-acties uit modules 3, 4 en 5 (referentiecategorie module 2)	Ouderen
	De kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden en PmAH	Langer dan twee jaar werkloos
	Middengediplomeerden	Zorgtaakbelasting
	Mobiliteitsproblemen	
	Geslacht: vrouw	
	Duur van de actie	
	Actie volledig afronden	

Tabel 6.1 Schematisch overzicht ongecorrigeerde en gecorrigeerde effecten. Vervolg

Ongecorrigeerd effect op	Positief effect	
Jobgerelateerde zelfkennis <sup>1</sup>	Trajectintensiteit (optimale trajectintensiteit bedraagt 974 uren)	
Job search related self-efficacy <sup>1</sup>	ESF-acties uit modules 3, 4, 5, 6 en 7 (referentiecategorie module 2)	Langer dan twee jaar werkloos
	ESF-actie uit module 5 ( <i>en allochtoon</i> )	Gezondheidsproblemen
	ESF-actie uit module 6 ( <i>en hoge aanpassingsbereidheid</i> )	Werkzoekend zijn op het moment van bevraging
	De kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden en PmAH	
	Middengeschoolden	
	Geslacht: vrouw	
	Actie volledig afronden	
	Trajectintensiteit (optimale trajectintensiteit bedraagt 1 164 uren)	
Uitstroom naar werk (6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie) <sup>2</sup>	ESF-actie uit module 4, 6 en 7 (referentiecategorie module 2)	Langer dan twee jaar werkloos
	Module 6 ( <i>en allochtoon</i> )	Gezondheidsproblemen
	Geslacht: man	Actie volledig afronden
		Nog bezig met een andere actie

<sup>1</sup> Via cumulatieve probit regressieanalyses werd gecontroleerd voor persoonskenmerken, actiekenmerken, barrières naar de arbeidsmarkt en traject-eigenschappen.

<sup>2</sup> Via een logit regressieanalyses werd gecontroleerd voor persoonskenmerken, actiekenmerken, barrières naar de arbeidsmarkt en de doorstroom naar een andere actie.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

Daarnaast onderzochten we eveneens hoe het effect van de ESF-acties op de kans op uitstroom naar werk verloopt, welk deel via de zachte factoren loopt. Dit deden we via een probit regressieanalyse waarbij we controleerden voor zachte factoren, persoonskenmerken, actiekenmerken, barrières naar de arbeidsmarkt en de doorstroom naar een andere actie. Hieruit konden we concluderen dat voor de modules 3, sollicitatietraining, en 5, persoonsgerichte vorming, het effect vooral via de zachte factoren verloopt. Verder leerden we dat enkel de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt een positief significant effect heeft voor de kans op uitstroom naar werk en dat job search related self-efficacy een negatief significant effect heeft.

## 6.2 Effectiviteit in het licht van de programmadoelen

We benaderen effectiviteit van de ESF-acties als doelbereik. In het OP zijn een aantal doelen specifiek voor werkzoekenden geformuleerd. De Peuter en Brans (2010) identificeerden de door het ESF-agentschap beoogde effecten op het niveau van de werkzoekende en ordenen deze in een verandermodel. Naast de doelen uit het OP en het verandermodel voor werkzoekenden moeten we bij een beoordeling van effectiviteit ook rekening houden met de doelstelling van de modules: doorstroom naar een volgende actie of uitstroom naar werk. We haalden al aan dat de modules 2 en 5 eerder gericht zijn op doorstroom dan op uitstroom. De andere modules kunnen wel beschouwd worden als modules gericht op uitstroom naar tewerkstelling. In de onderstaande tabel geven we een overzicht van de strategische doelstellingen van het OP, de overeenstemmende en andere beoogde effecten uit het verandermodel (De Peuter & Brans, 2010) en de gevonden effecten. Op basis van deze tabel kunnen we concluderen dat de kortetermijneffecten van de ESF-acties bijdragen tot het bereiken van de doelstellingen van het OP en het verandermodel.



**Tabel 6.2 Beoogde en gerealiseerde effecten van de ESF-acties**

Strategische doelstelling ESF operationeel programma	Beoogde effect(en) uit het verandermodel voor werkzoekenden	Effect ESF-actie
Een verhoging van de werkzaamheidsgraad, in het bijzonder bij ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en kortgeschoolden.	Werkzoekende stroomt uit naar job c.q. ondernemerschap, afgestemd op eigen profiel en mogelijkheden.	Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit <b>modules 4, 6 en 7</b> (referentiecategorie module 2) op uitstroom naar tewerkstelling, als werknemer of zelfstandige. Module 6 heeft het sterkste effect, gevolgd door respectievelijk module 4 en 7. Het effect van de ESF-acties op de kans dat men een job vindt die de respondent ligt wordt enkel binnen de modules 6, 4 en 5 door meer dan de helft van de deelnemers positief ingeschat.
Een verhoging van de effectieve uittredeleeftijd uit de arbeidsmarkt.	Via duurzaam werk naar langer werken.	Onderwerp van het follow-up onderzoek.
Een verhoging van het activeringspercentage voor langdurig werklozen.	Werkzoekende solliciteert meer en gericht op eigen initiatief/zet stappen naar ondernemerschap. Werkzoekende stroomt uit naar job c.q. ondernemerschap, afgestemd op eigen profiel en mogelijkheden.	Binnen elke module percipieert meer dan 60% een positief effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy, dat als een voorspeller van sollicitatiegedrag gezien kan worden. Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit de <b>modules 3, 4, 5, 6 en 7</b> (referentiecategorie module 2) op job search related self-efficacy. Zie supra.
-	Het verwerven van sleutelvaardigheden.	Niet expliciet onderzocht in dit onderzoek.
-	Het verwerven van technische competenties.	We vinden indicaties dat <b>module 4</b> een groter aandeel deelnemers met technische competenties aflevert dan <b>module 6</b> , ongeveer 75% van de respondenten ten opzichte van ruim 50%.

Tabel 6.2 Beoogde en gerealiseerde effecten van de ESF-acties. Vervolg

Strategische doelstelling ESF operationeel programma	Beoogde effect(en) uit het verandermodel voor werkzoekenden	Effect ESF-actie
-	Het verwerven van een beter beeld van de arbeidsmarkt en van de eigen mogelijkheden. (realistisch jobdoelwit op korte termijn)	We beschouwen kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis als indicatoren voor een realistisch jobdoelwit. Binnen elke module percipieert meer dan 60% een positief effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt. Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit <b>module 3</b> (referentiecategorie module 2) op kennis van de arbeidsmarkt. Binnen elke module percipieert meer dan 60% een positief effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis. Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit <b>modules 3, 4 en 5</b> (referentiecategorie module 2) op jobgerelateerde zelfkennis.
-	Het verwerven van vaardigheden in het zoeken en het solliciteren naar een job.	Binnen alle modules stelt de meerderheid van de respondenten meer te solliciteren en dit via meer zoekkanalen. Het overgrote deel van wie meer solliciteert, wijt dit aan de ESF-actie. Deelnemers aan <b>module 3</b> solliciteren significant meer en gebruiken hiervoor meer zoekkanalen dan de andere modules. Een belangrijk neveneffect van de ESF-acties is een uitbreiding van het sociaal netwerk, vooral binnen module 3 en 6.
-	De werkzoekende solliciteert meer en gericht op eigen initiatief of – afhankelijk van bepaalde specifieke oproepen – zet stappen naar ondernemerschap.	Zie supra.
-	De werkgever staat positiever tegenover de werkzoekende(n).	Valt buiten het bestek van dit onderzoek.

Bron De Peuter en Brans (2010); HIVA

## 7 | Relevantie – Effecten versus noden

---

De onderzoeksvraag die we in dit hoofdstuk beantwoorden luidt als volgt:

*In hoeverre kwamen de noden van de door het programma beoogde doelgroepen nog overeen met de gerealiseerde effecten van de ESF-acties?*

Anders gezegd: hoe relevant is het volgen van een ESF-actie voor de doelgroep? De doelgroep bakenden we in dit evaluatierapport af als de werkzoekenden. We zullen in dit hoofdstuk niet dieper ingaan op de beoogde subdoelgroepen: allochtonen, kortgeschoolden, ouderen, PmAH en langdurig werklozen. We benaderen de vraag vanuit twee optieken: een subjectieve beoordeling van relevantie door de werkzoekende zelf en een objectieve beoordeling.

Verder operationaliseren we de noden naar analogie met het hoofdstuk doelgroepbereik. We bespreken de noden voor het deelnemen aan een ESF-actie op basis van de randvoorwaarden en de redenen voor werkloosheid die bij intake geregistreerd worden door de VDAB-consulent. In dit hoofdstuk bespreken we ook uitgebreid de noden die de werkzoekenden nog ondervinden na afloop van de ESF-actie op basis van zelfgerapporteerde hindernissen uit de enquête.

We vangen het hoofdstuk aan vanuit de subjectieve invalshoek: de perceptie van de werkzoekenden zelf. In de enquête hebben we op verschillende manieren naar relevantie gepeild. We vroegen de deelnemers naar hun tevredenheid over de aansluiting van de actie bij hun behoeften. Aansluitend bij die tevredenheid vroegen we de deelnemers die hun ESF-actie vroegtijdig verlieten naar de redenen hiervoor. Deze geven een indicatie van de mate van (ir)relevantie van de actie. Vanuit de veronderstelling dat de belangrijkste nood van een werkzoekende werk vinden is vroegen we degenen die op het moment van de enquête al aan het werk waren

in welke mate de actie geholpen heeft bij het vinden van werk. Verder vroegen we hen in welke mate de huidige job beantwoordt aan het gewenste soort werk en of de verworven competenties bruikbaar zijn in hun job.

We vervolgen het hoofdstuk met een geobjectiveerde kijk op de relevantie door na te gaan of de ESF-acties tegemoet komen aan de noden van de werkzoekende, waarbij we veronderstellen dat de belangrijkste nood van de werkzoekende werk vinden is. Daarnaast identificeerden we de noden die werkzoekenden ondervinden voor en na afloop van de ESF-actie. Vanuit de geïdentificeerde effecten in hoofdstukken 4 en 5 (voor een samenvatting zie hoofdstuk 6) kunnen we nagaan in hoeverre de ESF-acties deze noden inlossen.

## **7.1 De gepercipieerde relevantie van de actie voor de individuele noden**

### **7.1.1 Deelnemers zijn tevreden over de aansluiting van de ESF-actie bij hun noden**

In de enquête vroegen we de mening van de werkzoekenden over de aansluiting van de gevolgde ESF-actie bij zijn of haar behoeften als subjectieve maat voor de relevantie van de actie. We peilden naar de mate van tevredenheid over de aansluiting van de actie bij de behoeften van de deelnemer. De respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 tot 5 waarbij 1 staat voor ‘zeer ontevreden’; 2 voor ‘ontevreden’; 3 voor ‘noch tevreden, noch ontevreden’; 4 voor ‘tevreden’ en 5 voor ‘zeer tevreden’. Van alle respondenten (N=1 979) is 65,19% tevreden tot zeer tevreden over de aansluiting van de ESF-actie bij zijn behoeften. De overgrote meerderheid van de steekproef laat zich dus positief uit over de relevantie van de gevolgde acties. In onderstaande tabel gaan we in op de tevredenheid binnen de modules.

**Tabel 7.1** Beoordeling van de tevredenheid over de aansluiting van de ESF-actie bij de behoeften van de deelnemers, per module, in %

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<b>Zeer ontevreden</b>	6,99	1,51	2,11	3,95	5,44	4,88
<b>Ontevreden</b>	11,85	6,04	7,85	5,47	7,55	8,84
<b>Noch tevreden, noch ontevreden</b>	25,23	28,40	19,94	17,02	23,87	21,95
<b>Tevreden</b>	33,43	<b>42,60</b>	<b>42,90</b>	<b>43,16</b>	38,97	36,89
<b>Zeer tevreden</b>	22,49	21,45	<b>27,19</b>	<b>30,40</b>	24,17	<b>27,44</b>
<b>Totaal (%)</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>Totaal (N)</b>	329,00	331,00	331,00	329,00	331,00	328,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=24,31$ ;  $DF=5$ ;  $p=0,0002$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De modules verschillen onderling significant van elkaar voor het percentage deelnemers dat tevreden is over de aansluiting van de ESF-actie bij hun noden. Wanneer we naar de modules kijken blijft het beeld positief, binnen elke module is slechts een minderheid ontevreden. Binnen de modules waar men werkt aan persoonsgerichte vorming en beroepsspecifieke vaardigheden, respectievelijk modules 5 en 4, is men het positiefst. Meer dan 70% van de respondenten binnen deze modules is tevreden tot zeer tevreden over de aansluiting bij de eigen behoeften.

### 7.1.2 Belangrijkste reden voor het vroegtijdig verlaten van een ESF-actie is het vinden van een job

Een andere insteek voor relevantie zijn de redenen die ESF-deelnemers aangeven voor het vroegtijdig verlaten van een actie. In onze steekproef hebben 1 421 personen (73,10% van de respondenten) de actie volledig gevolgd, 523 personen (26,9% van de respondenten) hebben de actie vroegtijdig verlaten. De onderstaande tabel bevat informatie over het afronden van de ESF-actie binnen de modules.

**Tabel 7.2 Afronden van een ESF-actie, per module, in %**

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Deelnemers die de ESF-actie vroegtijdig hebben verlaten	12,96	29,19	25,76	14,98	<b>44,13</b>	34,97
Deelnemers die de ESF-actie volledig hebben gevolgd	87,04	70,81	74,24	85,02	55,87	65,03
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	324,00	322,00	330,00	327,00	315,00	326,00

\*  $X^2=115,02$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De modules verschillen onderling significant. Module 6 springt meteen in het oog met een percentage van 44,13% van de respondenten die de actie vroegtijdig hebben verlaten. Ook binnen de modules 7, 3 en 4 verlaat een hoog percentage van de deelnemers, tussen een derde en een vierde, de actie vroegtijdig. We vroegen de respondenten naar de reden voor het vroegtijdig verlaten van hun ESF-actie. Men kon slechts één reden opgeven.

**Tabel 7.3 Redenen voor het vroegtijdig verlaten van de ESF-actie, in %**

Reden voor het vroegtijdig verlaten van de ESF-actie	Percentage
Job gevonden	36,90
Gezondheidsredenen	17,21
Niet tevreden over de actie	6,12
Om een andere opleiding te volgen	4,78
Stopgezet door begeleider of werkgever	4,40
Om een job te zoeken	3,63
Te complex of te zwaar	2,68
Zwangerschap of geboorte	2,68
De actie duurde te lang	2,49
Andere	20,66
Totaal (N)	523,00

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De belangrijkste reden voor het vroegtijdig verlaten van de actie blijkt het vinden van een job te zijn. Meer dan een derde van de respondenten gaf deze reden op. Op de derde plaats staan gezondheidsredenen, opgegeven door 17,21%. Pas

daarna vinden we ontevredenheid over de actie terug. Slechts 6,12% van degenen die de ESF-actie vroegtijdig hebben verlaten gaf deze reden op. Een grote groep, een vijfde, gaf zeer uiteenlopende redenen op zoals financiële redenen, mobiliteitsproblemen, zorgtaken, een gebrek aan basiskennis of, net andersom, het al beschikken over voldoende kennis. Deze redenen hebben we gebundeld in de categorie ‘andere’. Het feit dat de belangrijkste reden voor het vroegtijdig verlaten van de ESF-actie het vinden van een job is en ontevredenheid slechts door een kleine minderheid wordt opgegeven als reden wijst op de relevantie van de ESF-acties.

### **7.1.3 Voor diegenen die al aan het werk waren op het moment van de enquête zijn vooral de modules 3, 4, 5 en 6 relevant**

In het vorige hoofdstuk bespraken we de perceptie van de deelnemers op de tewerkstellingskansen, de kans op een passende job, een job met een hoger loon en het sneller vinden van een job. De perceptie van de deelnemers over het effect op de tewerkstellingskansen en het vinden van een passende job was positief binnen alle modules. Aan de deelnemers die op het moment van bevraging ook effectief aan het werk waren vroegen we naar de mate waarin de actie geholpen heeft bij het vinden van werk en de mate waarin de huidige job beantwoordt aan het gezochte soort werk. Verder vroegen we hen ook naar de mate waarin de verworven competenties bruikbaar zijn in hun job. De deelnemers konden antwoorden op een schaal van 1 tot 5 waarbij 1 staat voor ‘helemaal niet’, 2 voor ‘weinig’, 3 voor ‘niet veel niet weinig’, 4 voor ‘veel’ en 5 voor ‘heel veel’.

We beginnen met de mate waarin de actie geholpen heeft bij het vinden van werk. Van alle werkende respondenten (N=735) stelt 43,94% dat de actie veel tot heel veel geholpen heeft bij het vinden van hun job. We zoomen in op de modules.

**Tabel 7.4** Mate waarin de actie geholpen heeft bij het vinden van werk, per module, in %

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Helemaal niet	55,00	33,87	25,00	37,50	33,74	50,00
Weinig	11,25	8,87	11,11	10,42	4,91	10,94
Niet veel, niet weinig	8,75	10,48	6,25	16,67	9,20	5,47
Veel	10,00	<b>23,39</b>	19,44	18,75	<b>27,61</b>	12,50
Heel veel	15,00	<b>23,39</b>	<b>38,19</b>	16,67	<b>24,54</b>	21,09
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	80,00	124,00	144,00	96,00	163,00	128,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=36,76$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De modules verschillen onderling significant van elkaar. Het is opvallend dat voor meer dan een derde van de werkende respondenten uit module 4 de ESF-actie sterk geholpen heeft bij het vinden van werk. Ook acties uit module 6 en 3 lijken voor een groot deel van de werkenden in belangrijke mate bijgedragen te hebben tot het vinden van werk. ESF-acties gericht op beroepsspecifieke vaardigheden, werkervaring en sollicitatievaardigheden hebben in de ogen van de deelnemers het meest bijgedragen tot het vinden van een job.

Acties uit de modules 2, 5 en 7 hebben volgens de respondenten in veel mindere mate bijgedragen tot het vinden van werk. Meer onderzoek is nodig om te achterhalen welke factoren dan toch hebben gemaakt dat deze personen relatief snel na afloop van de actie werk vonden, welke leemten dit aanbod van acties eventueel vertoont en hoe dit kan worden verholpen.

Een cruciale, maar vaak vergeten toetssteen is of de job die men vindt ook aansluit bij de wensen van de werkzoekende. We vroegen de werkenden of hun huidige job beantwoordt aan het gezochte soort werk. Van de werkenden ( $N=747$ ) antwoord 65% ‘veel’ tot ‘heel veel’. In onderstaande tabel geven we de antwoorden weer per module.



**Tabel 7.5** Mate waarin de huidige job beantwoordt aan het gewenste soort werk, per module, in %

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Helemaal niet	11,39	7,75	8,90	5,10	7,23	10,08
Weinig	16,46	10,08	6,16	7,14	11,45	14,73
Niet veel, niet weinig	12,66	15,50	12,33	23,47	14,46	18,60
Veel	29,11	24,81	<b>31,51</b>	27,55	<b>36,14</b>	24,81
Heel veel	30,38	<b>41,86</b>	<b>41,10</b>	36,73	30,72	31,78
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	79,00	129,00	146,00	98,00	166,00	129,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=9,43$  DF=5;  $p=0,0929$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De modules verschillen onderling van elkaar tot op een significantieniveau van 10%. Vooral deelnemers aan modules 3 en 4 vinden een job die in sterke mate beantwoordt aan het soort werk dat men zoekt. Meer dan 40% van de deelnemers van deze modules stelt dat de job waarin ze zich op het moment van de enquête bevinden zeer sterk beantwoordt aan het gewenste soort werk. Dit zijn de modules die werken aan beroepsspecifieke en sollicitatievaardigheden. Voor modules 2, 5 en 7 wordt het beeld dat deze acties weinig bijdroegen tot het vinden van werk aangevuld met het feit dat de gevonden job weinig beantwoordt aan de wensen.

We vroegen de deelnemers die op het moment van de enquête aan het werk waren in welke mate ze hetgeen ze geleerd hadden tijdens de ESF-actie konden gebruiken in hun job. We vroegen met andere woorden naar de bruikbaarheid van de verworven competenties in hun job. Van de werkenden (N=734) stelt 41,41% dat men de verworven competenties ‘veel’ tot ‘heel veel’ kan gebruiken in de huidige job. We rapporteren de resultaten per module.

**Tabel 7.6** Mate waarin de verworven competenties bruikbaar zijn in de huidige job, per module, in %

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Helemaal niet	48,75	33,06	16,44	18,75	19,63	39,2
Weinig	17,50	10,48	14,38	14,58	11,04	16,00
Niet veel, niet weinig	15,00	21,77	12,33	19,79	17,79	17,60
Veel	11,25	21,77	<b>25,34</b>	22,92	<b>29,45</b>	14,40
Heel veel	7,50	12,90	<b>31,51</b>	23,96	22,09	12,80
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	80,00	124,00	146,00	96,00	163,00	125,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=64,10$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Tussen de modules zijn er significante verschillen inzake bruikbaarheid van de verworven competenties. Vooral binnen module 4 zijn de deelnemers zeer positief over de bruikbaarheid. Iets minder dan een derde van de deelnemers uit deze module gebruikt de verworven competenties heel veel, een vierde gebruikt ze veel. Ook binnen module 6 stelt meer dan de helft van de deelnemers dat de verworven competenties veel tot heel veel gebruikt worden; binnen module 5 iets minder dan de helft van de deelnemers. De tabel geeft duidelijk weer dat de deelnemers uit die modules die inzetten op werkgerelateerde competenties (beroepsspecifieke opleidingen, opleiding en begeleiding op de werkvloer en persoonsgerichte vorming) het positiefst zijn over de bruikbaarheid van de verworven competenties in hun job. De modules die bruikbare competenties voor het beroepsleven zouden moeten opleveren doen dit ook in de ogen van de deelnemers. Dat geldt ook voor module 5: ook niet-technische competenties worden dus nuttig bevonden door de deelnemers. We mogen dan ook stellen dat ze relevant zijn. Voor acties in modules 2, 3 en 7 ligt de meerwaarde duidelijk niet of veel minder bij verworven competenties die bruikbaar zijn in een job.

## 7.2 Een meer geobjectieerde kijk op relevantie

In deze paragraaf proberen we relevantie door een objectievere bril te bekijken via recapitulatie van bevindingen in voorgaande hoofdstukken. We vertrekken hiervoor vanuit de noden van de werkzoekenden, en de gerealiseerde effecten die we in de voorgaande hoofdstukken onderzochten. We gaan na of de effecten van de ESF-acties tegemoet komen aan de noden, of ze relevant zijn.

We veronderstellen dat de belangrijkste nood van de werkzoekenden werk vinden is. Via regressieanalyse gingen we na welke ESF-acties een significant causaal

effect hebben op de uitstroom naar werk zes maanden na het afronden van de actie. Uit deze analyses bleek dat dit in volgorde van de sterkte van het effect de ESF-acties uit modules 6, 4 en 7 zijn (referentiecategorie module 2), respectievelijk opleiding en begeleiding op de werkvloer, beroepsspecifieke opleiding en trajectbegeleiding en -opvolging. Bovendien wezen de interactiemodellen uit dat het effect van een ESF-actie uit module 6 op de kans op uitstroom naar werk sterker is voor wie behoort tot de kansengroep allochtonen en dus relevanter is voor deze doelgroep.

De andere noden van de werkzoekenden werden in hoofdstuk 3 geïdentificeerd door middel van randvoorwaarden en redenen voor werkloosheid door de VDAB-consulent geregistreerd bij de intake. In de enquête bevroegen we de deelnemers ook over de hindernissen die ze na de ESF-actie nog ondervonden, deze bespreken we hier uitgebreid. We bespreken achtereenvolgens de noden voor en na deelname aan een ESF-actie en de acties die hieraan tegemoet (kunnen) komen.

### **7.2.1 Noden vóór deelname aan een ESF-actie en ESF-acties die hieraan tegemoet (kunnen) komen**

De meest voorkomende randvoorwaarden die geregistreerd werden bij de intake van de ESF-deelnemers (N=1 473) zijn mobiliteit, fysieke kenmerken en zorgtaak of kinderlast. Dit zijn randvoorwaarden op het persoonlijke vlak waar het ESF moeilijk op kan ingrijpen via acties voor werkzoekenden.

De belangrijkste ernstige redenen voor werkloosheid zijn werkzoekgedrag, beroepskennis en attesten en randvoorwaarden (waaronder de intakeleidraad de volgende klasseert: leeftijd, mobiliteit, werkloosheidsverleden, werkverleden, werkloosheidsval, kinderlast en zorgtaak). Geen enkele ESF-actie is expliciet gericht op het remediëren van de randvoorwaarden.

Aan beroepskennis en attesten wordt expliciet gewerkt in module 4, beroepsspecifieke opleiding, en module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer. Beide leveren deelnemers af met technische competenties en zijn dus relevant. Wel vonden we indicaties dat module 4 procentueel meer deelnemers met technische competenties aflevert dan module 6.

Aan het werkzoekgedrag wordt expliciet gewerkt in module 3 sollicitatietraining, dit met succes. Deelnemers die een actie uit deze module volgden solliciteren beduidend meer en gebruiken meer werkzoekkanalen dan deelnemers aan acties uit de andere modules. ESF-acties uit module 3 zijn dus in sterke mate relevant. Ook de andere modules hebben enige relevantie op vlak van werkzoekgedrag. Deelnemen aan een ESF-actie heeft als belangrijk neveneffect dat het sociaal netwerk wordt uitgebreid en dat men dit sociaal netwerk ook gebruikt als werkzoekkanaal, vooral dan voor deelnemers aan een ESF-actie uit module 3 en 6 (oplei-

ding en begeleiding op de werkvloer). De zachte factor job search related self-efficacy kan als een voorspeller van toekomstig zoekgedrag gezien worden. Deelnemen aan een ESF-actie uit de modules 3, 4, 5, 6 of 7 (referentiecategorie module 2) heeft een positief significant effect op job search related self-efficacy. Het schatten van interactiemodellen wees bovendien uit dat ESF-acties uit module 5, persoonsgerichte vorming, hier meer effect op hebben voor wie behoort tot de kansengroep allochtonen. Anders gesteld, deze actie is relevanter voor allochtonen. We kunnen veronderstellen dat het hebben van een realistisch jobdoelwit het zoeken naar een job efficiënter maakt. Door middel van regressie-analyse onderzochten we de effecten van de ESF-acties op kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis die we samen als een proxy voor een realistisch jobdoelwit kunnen zien. Het volgen van een ESF-actie uit module 3 sollicitatietraining (referentiecategorie module 2) heeft een positief significant effect op kennis van de arbeidsmarkt. Het schatten van interactiemodellen wees uit dat ESF-acties uit module 5, persoonsgerichte vorming, meer effect hebben op kennis van de arbeidsmarkt voor wie behoort tot de kansengroep allochtonen, deze acties zijn relevanter voor allochtonen. Deelnemen aan een ESF-actie uit de modules 3, 4 en 5 respectievelijk sollicitatietraining, beroepsspecifieke opleiding en persoonsgerichte vorming (referentiecategorie module 2) hebben een positief significant effect op jobgerelateerde zelfkennis.

Kennis van het Nederlands wordt slechts voor een kleine minderheid van de ESF-deelnemers als ernstige reden voor werkloosheid aangeduid tijdens de intake. Hierbij willen we opmerken dat een belangrijke reden voor non-respons op de enquête het gebrekkige niveau van Nederlands was. Vooral dan binnen module 5, persoonsgerichte vorming waarbinnen heel wat opleidingen Nederlands gegeven worden. Dit is een indicatie dat voor een aantal van de ESF-deelnemers nog meer aandacht aan taal geschonken moet worden.

### 7.2.2 Noden ná deelname en ESF-acties die hieraan tegemoet (kunnen) komen

Een belangrijke aanvulling bij de intake-informatie in de administratieve VDAB-data wordt gevormd door de zelfrapportering van de werkzoekenden in de enquête over een uitgebreide set van hindernissen die zij na het volgen van de ESF-actie nog ondervinden. We vroegen de respondenten van welke hindernissen men last heeft bij het zoeken naar werk en in welke mate men hiervan last heeft. We legden de respondenten hiervoor een lijst van 23 hindernissen voor. Men kon antwoorden op een schaal van 1 tot 5 om aan te geven in welke mate men van elk van deze hindernissen last heeft waarbij 1 staat voor ‘helemaal niet’, 2 voor ‘weinig’, 3 voor ‘niet veel niet weinig’, 4 voor ‘veel’ en 5 voor ‘heel veel’. In onder-

staande tabel rapporteren we voor elke hindernis hoeveel percent van de deelnemers (N=2 005) er veel tot heel veel last van heeft.

**Tabel 7.7      Frequentie van de hindernissen waarvan men na de ESF-actie nog veel tot heel veel last heeft, in % (N=2 005)**

Ondervind je tijdens het zoeken naar werk soms problemen omwille van	%
Het feit dat je al te lang werkloos bent	33,02
Een gebrek aan jobs waarvoor je kan solliciteren	32,52
Het feit dat werkgevers problemen hebben met je leeftijd	31,92
Een gebrek aan jobs waarvan het loon hoog genoeg is tegenover een uitkering (werkloosheidsval)	23,29
Een gebrek aan jobs die voldoende flexibel zijn/combineerbaar zijn met je andere bezigheden	22,64
Een gebrek aan geschikt vervoer om naar een mogelijke job te geraken (bv. een goede busverbinding)	19,95
Het feit dat je een foute opleiding gevolgd hebt	19,90
Discriminatie	19,40
De kosten van vervoer naar een mogelijke job	19,20
Gezondheidsproblemen	16,51
Het feit dat je niet rond komt met je inkomen	16,46
Het feit dat je zelf te hoge eisen stelt aan een job	12,17
Arbeidshandicap	12,07
Een lage motivatie om werk te zoeken	12,02
Gebrek aan jobs die voor je cultuur of familie aanvaardbaar zijn	10,77
Psychologische factoren zoals depressie, angst, ...	10,32
Een gebrek aan kinderopvang	9,13
Het feit dat je voor familie/vrienden/kennissen moet zorgen	8,68
Schulden	6,58
Het feit dat je problemen hebt binnen je gezin of binnen je relatie	6,53
Problemen met je woning (bv. ongezonde woning, moeten verhuizen, ...)	5,34
Problemen met het gerecht	5,04
Problemen met alcohol, drugs, kalmeermiddelen of slaappillen	2,79

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Ongeveer een derde van de steekproef geeft aan bij het zoeken en vinden van werk veel tot veel last te hebben van de volgende hindernissen: het feit dat men te lang werkloos is; dat er te weinig beschikbare jobs zijn en de leeftijd. Ongeveer

een vierde van de steekproef geeft werkloosheidsval, een onvoldoende groot verschil tussen het loon en een werkloosheidsuitkering, aan als barrière bij het zoeken en vinden van werk. Een vijfde van de steekproef stelt last te hebben van een gebrek aan jobs die voldoende flexibel of combineerbaar zijn met hun andere bezigheden, een gebrek aan geschikt vervoer, een foute opleiding, discriminatie en vervoerskosten. Hieruit blijkt dat de belangrijkste hindernissen vooral worden toegeschreven aan externe factoren zoals de conjunctuur, jobkenmerken (loon, combineerbaarheid met privéleven), werkgeverseisen (leeftijd, diploma's, discriminatie). Een groot aantal van deze hindernissen zijn moeilijker remedieerbaar door het volgen van een ESF-actie voor werkzoekenden alleen. De hindernis die het meest wordt aangegeven, te lang werkloos zijn, kan wel mogelijk geremedieerd worden via werkervaringsacties uit module 6. Een belangrijke beperking is dat deze werkervaring niet in de private commerciële sector kan worden opgedaan. Een foute opleiding, de hindernis op plaats nummer 7 in de rangschikking, kan eveneens worden geremedieerd door het volgen van beroepsspecifieke opleidingen uit module 4. Wanneer we de belangrijkste hindernissen bekijken die zich wel aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt bevinden, bij de werkzoekenden zelf, zien we allereerst mobiliteit terugkeren. Dit was ook de belangrijkste hindernis bij de randvoorwaarden uit de intake. Uit onze enquête blijkt vooral het gebrek aan geschikt vervoer het probleem te zijn en in tweede instantie de kosten van het vervoer.

In een volgende stap gaan we per module na met welke hindernissen de deelnemers (nog) worden geconfronteerd na afloop van de actie. Meteen kunnen hieruit maatregelen worden afgeleid om de effectiviteit van de betreffende acties per module te vergroten.

Voor elke module hebben we een top 5 gemaakt van de meest voorkomende hindernissen in die module.

**Tabel 7.8 Hindernisstop-5, per module, in %**

	<b>Module 2</b>	<b>Module 3</b>	<b>Module 4</b>	<b>Module 5</b>	<b>Module 6</b>	<b>Module 7</b>
<b>1</b>	Beschikbare jobs 37,43	Leeftijd <b>45,21</b>	Beschikbare jobs 32,04	Beschikbare jobs 32,24	Beschikbare jobs 27,25	Werkloosheidsduur 37,13
<b>2</b>	Werkloosheidsduur 34,43	Werkloosheidsduur <b>40,12</b>	Werkloosheidsduur 29,64	Leeftijd 31,04	Werkloosheidsduur & leeftijd 26,65	Beschikbare jobs 30,54
<b>3</b>	Leeftijd 30,84	Beschikbare jobs 35,63	Leeftijd 26,05	Werkloosheidsduur 30,15	Combineerbare jobs 22,46	Leeftijd 31,74
<b>4</b>	Combineerbare jobs 24,85	Werkloosheidsval 27,25	Werkloosheidsval 21,86	Transportkosten 21,19	Werkloosheidsval 21,56	Gezondheidsproblemen 27,25
<b>5</b>	Werkloosheidsval 23,95	Transportkosten 32,35	Combineerbare jobs 20,96	Combineerbare jobs 20,30	Transportkosten 19,46	Foute opleiding 26,95

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Als we de modules met elkaar vergelijken zien we dat bepaalde factoren in alle of een meerderheid van de hindernisstop-5 voorkomen. Een gebrek aan beschikbare jobs is voor modules 2, 4, 5 en 6 hindernis nummer 1. Deze hindernis is voor alle modules terug te vinden in de top 5, het effect van de crisis laat zich duidelijk voelen. De werkloosheidsduur staat voor de meeste modules op nummer één of twee. De leeftijd is de belangrijkste hindernis voor module 3 en duikt ook bij de andere modules op in de top 5 (ook al zijn ouderen er minder vertegenwoordigd). Voor module 3 kunnen we een verklaring zoeken in het feit dat dit de module is waar de kansengroep ouderen het sterkst vertegenwoordigd is. Voor module 3 is het overigens opvallend dat de twee belangrijkste hindernissen door 45 en 40% van de deelnemers sterk aanvoeld wordt. Deze percentages liggen hoger dan in de andere modules. De combineerbaarheid van jobs met het privéleven en de werkloosheidsval staan voor vier van de zes modules in de top 5. Gezondheidsproblemen en een foute opleiding duiken enkel in de hindernisstop-5 van module 7 op.

Nu we weten van welke hindernissen de ESF-deelnemers na deelname nog last hebben willen we weten van hoeveel hindernissen men dan nog last heeft. We bekijken in welke mate werkzoekenden verschillende hindernissen cumuleren. Van de totale steekproef (N=2 005) heeft 14,21% last van één hindernis na afloop van de ESF-actie, 69,63% cumuleert meer dan één hindernis na afloop van de ESF-actie. Gemiddeld gezien cumuleert een deelnemer na de ESF-actie 3,56 hindernissen.

**Tabel 7.9 Mate van hinderniscumulatie, per module, in %**

Cumulatie van hindernissen	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
0	15,27	11,08	18,56	19,1	22,16	10,78
1	12,87	14,37	16,77	15,82	14,97	10,48
2-5	<b>51,80</b>	<b>50,00</b>	48,80	43,88	42,81	<b>48,79</b>
6-9	<b>14,37</b>	<b>20,66</b>	11,69	15,23	13,46	<b>20,96</b>
10 of meer	<b>5,70</b>	<b>3,90</b>	4,20	5,99	6,60	<b>8,98</b>
Totaal (N)	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

\* Kruskal-Wallis Test:  $X^2=40,04$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

De mate van hinderniscumulatie verschilt significant tussen de modules. Module 7 bereikt naar verhouding het meest personen die meer dan één hindernis cumuleren na afloop van de ESF-actie. 78,73% van de deelnemers aan deze module



cumuleren meer dan één hindernis na afloop van de ESF-actie waarvan ze veel tot heel veel last hebben. Module 3 en 2 volgen met 74,56% en 71,87% van de deelnemers die meer dan één hindernis ondervinden na afloop van de ESF-actie.

Concluderend kunnen we stellen dat de drie belangrijkste hindernissen waar respondenten na afloop van de ESF-actie mee kampen de volgende zijn: te lang werkloos zijn, een gebrek aan jobs waarvoor de respondent kan solliciteren en werkgevers die problemen hebben met de leeftijd van de respondent. De belangrijkste hindernissen in de ogen van de respondenten zijn extern: conjunctuur, jobkenmerken (loon, combineerbaarheid met privéleven), werkgeverseisen (leeftijd, discriminatie). Deze zijn moeilijk remedieerbaar door ESF-acties voor werkzoekenden. Werkervaringsacties uit module 6 kunnen mogelijks wel tegemoet komen aan de werkloosheidsduur als hindernis. Een belangrijke beperking is dat deze werkervaring niet in de private commerciële sector kan worden opgedaan.

### 7.3 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we een antwoord geformuleerd op de vraag *‘In hoeverre kwamen de noden van de door het programma beoogde doelgroepen nog overeen met de gerealiseerde effecten van de ESF-acties?’*

Vanuit een **subjectieve benadering**, de percepties van de deelnemers aan ESF-acties, kunnen we stellen dat de acties over het algemeen relevant zijn, de ene actie al meer dan de andere. Vooral binnen module 5 en module 4, de modules gericht op persoonlijke en beroepsspecifieke vaardigheden, is men zeer tevreden over de aansluiting van de ESF-actie bij de behoeften. ESF-acties gericht op beroepsspecifieke vaardigheden, werkervaring en sollicitatievaardigheden, acties uit modules 4, 6 en 3, hebben in de ogen van de deelnemers het meest bijgedragen tot het vinden van een job. Vooral deelnemers uit de modules die werken aan beroepsspecifieke en sollicitatievaardigheden, de modules 4 en 3, zijn terecht gekomen in een job die sterk beantwoordt aan het gewenste soort werk. De verworven competenties uit modules die inzetten op werkgerelateerde competenties (module 4 beroepsspecifieke opleidingen, module 5 persoonsgerichte vorming en module 6 opleiding en begeleiding op de werkvloer) zijn bruikbaar in de gevonden job.

Vanuit een **geobjectiveerde benadering** kunnen we stellen dat de ESF-acties uit module 6, 4 en 7 (respectievelijk opleiding en begeleiding op de werkvloer, beroepsspecifieke opleiding en trajectbegeleiding en –opvolging) vooral relevant zijn. Het volgen van een ESF-actie uit deze modules verhoogt namelijk de kans op uitstroom naar werk. Verder kunnen de ESF-acties een aantal belangrijke hindernissen op de weg naar werk helpen te boven komen, namelijk werkzoekgedrag

(in het bijzonder module 3), beroepskennis en attesten (module 6 en in het bijzonder module 4) en werkloosheidsduur (module 6). Toch kunnen de ESF-acties niet tegemoet komen aan alle noden van de werkzoekenden. Zij ondervinden bij de zoektocht naar werk immers ook hinder van randvoorwaarden op het persoonlijke vlak en van externe factoren die niet remedieerbaar zijn door de huidige acties gericht op werkzoekenden.

**- DEEL 3 CONCLUSIES EN  
AANBEVELINGEN -**

---



## 8 | Q&A

---

In dit rapport onderzochten we de efficiëntie, effectiviteit en relevantie van door het ESF gesubsidieerde acties voor werkzoekenden. De hoofdmoot van het rapport maakt een meting van de kortetermijneffecten van deze ESF-acties uit. Deze effectmeting is gebeurd op basis van een enquête bij 2005 werkzoekende ex-deelnemers aan ESF-acties, aangevuld met gegevens uit het cliëntvolgsysteem van de VDAB en gegevens van de VDAB-studiedienst. We vatten de onderzoeksbevindingen samen en formuleren bijbehorende beleidsaanbevelingen.

### 8.1 Efficiëntie - Doelgroepbereik

#### 8.1.1 In hoeverre werden beoogde (intermediaire) (sub)doelgroepen van het OP (niet) bereikt door de ESF-acties?

De doelgroep waar we ons in dit onderzoek op richten zijn de werkzoekenden. De subdoelgroepen van het OP zijn dan de langdurig werklozen en de kansengroepen die ook in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid als doelgroep beoogd worden: allochtonen, kortgeschoolden, ouderen en personen met een arbeidshandicap. **In de praktijk lijkt het bereik van kansengroepen eerder een prioriteit te zijn dan wel het bereik van langdurig werklozen.** In de ESF-jaarverslagen wordt weinig aandacht besteed aan het bereik van langdurig werklozen en ook binnen de totale ESF-werking van 2009 zijn ze licht ondervertegenwoordigd ten opzichte van de totale populatie NWWZ in Vlaanderen. We zien nog veel potentieel om meer langdurig werklozen te bereiken in acties inzake competentieversterking en (welbepaalde) werkervaring, binnen de modules beroepsspecifieke opleiding, persoonsgerichte vorming en opleiding en begeleiding op de werkvloer (modules 4, 5 en 6).

**Voor de kansengroepen speelt het ESF een corrigerende rol in de Vlaamse arbeidsmarkt, op de kansengroep ouderen na.** Het ESF behaalt haar doelstellingen wat betreft het bereik van werkzoekenden en kansengroepen maar kan nog ambitieuzer zijn. Het ESF speelt een corrigerende rol op de Vlaamse arbeidsmarkt wat betreft het bereik van kansengroepen, op de ouderen na. Allochtonen, kortgeschoolden en PmAH zijn oververtegenwoordigd in de ESF-werking van 2009, prioriteit 1, ten opzichte van de totale populatie NWWZ in Vlaanderen. Toch bestaat er nog een aanzienlijk potentieel om het bereik van kansengroepen te verhogen, vooral dan voor de ouderen. Op het globale niveau verdienen de ouderen een veel grotere beleidsaandacht zeker in het licht van de Europese doelstelling van 50% werkzame 55-plussers in 2020. Uit een vergelijking van het bereik van de trajectmodules blijkt dat ouderen door het ESF en de VDAB vooral bereikt worden in de modules gericht op screening en oriëntatie (module 2) en sollicitatievaardigheden (module 3). Binnen deze modules vinden we dan ook ESF-acties die specifiek op ouderen gericht zijn: ‘50+club Informatie en Oriëntatie’ en ‘50+club Sollicitatieruimte’. Hieruit kunnen we concluderen dat deze doelgroep vooral te bereiken is via specifieke acties op maat. De acties waarvoor het ESF-beleid de instroom van allochtonen kan doen toenemen, zijn acties uit de modules gericht op screening en oriëntatie (module 2), sollicitatietraining (module 3), beroepsspecifieke opleiding (module 4) en werkervaring (module 6). Voor de kortgeschoolden kan de instroom nog sterk verbeterd worden binnen de modules gericht op screening (module 2) en oriëntatie en persoonsgerichte vorming (module 5). Voor het bereik van PmAH ligt er nog een groot potentieel in de competentieversterkende acties. Er is bijgevolg meer aandacht nodig voor aanpassingen in het aanbod van sollicitatietraining (module 3), beroepsgerichte opleiding (module 4) en persoonsgerichte vorming (module 5).

Op basis van deze conclusies doen we volgende **aanbevelingen**:

- er moet extra ingezet worden op het bereik van langdurig werklozen;
- het ESF kan nog ambitieuzer zijn op vlak van het bereik van kansengroepen;
- de focus op ouderen moet versterkt worden.

### 8.1.2 In hoeverre werden diegenen met de hoogste nood bereikt?

**Diegenen met de hoogste nood, geoperationaliseerd als diegenen die meerdere hindernissen voor tewerkstelling combineren, worden wel degelijk bereikt door de ESF-acties.** Informatie over hindernissen, randvoorwaarden en redenen voor werkloosheid, wordt door de VDAB-consulent geregistreerd bij de intake. Vooral ESF-acties uit module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, bereiken diegenen met meerdere randvoorwaarden. De belangrijkste randvoorwaarden zijn mobiliteit, fysieke kenmerken en zorgtaak of kinderlast.

Deze randvoorwaarden zijn moeilijk te remediëren door een ESF-actie voor werkzoekenden. ESF-acties uit module 5, persoonsgerichte vorming, bereiken dan weer vooral diegenen die meerdere redenen voor werkloosheid combineren. De belangrijkste redenen voor werkloosheid zijn werkzoekgedrag, beroepskennis en attesten en randvoorwaarden. Om het werkzoekgedrag te verbeteren en de beroepskennis op te krikken kan het ESF inzetten op sollicitatietraining en begeleiding, beroepsspecifieke opleiding en opleiding en begeleiding op de werkvloer (respectievelijk modules 3, 4 en 6).

Het ESF heeft als opdracht het Vlaamse arbeidsmarktbeleid te ondersteunen. Onze analyse bevestigt dat het ESF een corrigerende rol speelt op de Vlaamse arbeidsmarkt wat betreft het bereik van kansengroepen, op de ouderen na. Een rol die nog versterkt kan worden. In het Werk- en Investeringsprogramma (WIP) van de Vlaamse regering worden nieuwe zogenaamde ‘kwetsbare groepen’ genoemd, namelijk mensen in armoede, werkzoekenden met medische, mentale, psychische en psychiatrische problemen (MMPP), alleenstaande ouders, laaggeletterden, gefailleerden en oud- en nieuwkomers. Vanaf 2010 is het de bedoeling dat het ESF zich in zijn werking meer focust op deze doelgroepen. De acties die in dit onderzoek zijn geëvalueerd dateren van 2009 en begin 2010 en sluiten nog niet aan bij de nieuwe doelgroepen in het WIP. In dit rapport vinden we wel indicaties die de beleidskeuzes die in het WIP gemaakt werden ondersteunen. De hindernissen die we bij de werkzoekenden terugvonden na afloop van de ESF-acties kunnen een indicatie zijn voor het behoren tot de kwetsbare groepen personen in armoede, personen met een MMPP-problematiek en alleenstaande ouders. **Door extra aandacht te besteden aan deze kwetsbare groepen kan het ESF zijn ondersteunende rol voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid versterken en een voortrekkersrol vervullen.**

Op basis van deze conclusies doen we volgende **aanbeveling**:

- het ESF kan haar ondersteunende rol voor het Vlaams beleid versterken en een voortrekkersrol vervullen door te focussen op ‘nieuwe doelgroepen’ zoals personen in armoede, personen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek en alleenstaande ouders.

## 8.2 Effectiviteit - Doelbereik

### 8.2.1 Welke effecten worden door welke ESF-acties bereikt?

In dit onderzoek wordt de focus gelegd op de kortetermijneffecten van ESF-acties. De effecten op langere termijn zijn het voorwerp van evaluatie in een fol-

low-up onderzoek. We kozen ervoor in dit onderzoek de focus te leggen op drie ‘zachte’ kortetermijneffecten. De eerste twee zijn de zachte factoren kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis. Deze beschouwen we als een proxy voor een realistisch jobdoelwit. De derde zachte factor is job search related self-efficacy, die op basis van de onderzoeksliteratuur als een voorspeller van toekomstig werkzoekgedrag gezien kan worden. Deze effecten zijn bevraagd bij een gestratificeerde disproporitionele steekproef van deelnemers aan ESF-acties uit de zes gangbare actiemodules in het VDAB-begeleidingsmodel, waarbij module 2 geldt als referentiecategorie. Dit opzet laat toe na te gaan in welke mate de modules onderling van elkaar verschillen voor elk van deze subjectieve effecten. Daarnaast bekeken we aan de hand van de perceptie van de werkzoekenden ook andere tussenliggende effecten zoals het verwerven van technische competenties en effecten op het werkzoekgedrag. We wierpen eveneens een eerste blik op de ‘harde’ kortetermijneffecten. Met name op de subjectieve inschatting van het effect op de tewerkstellingskans en het objectieve effect op de kans op uitstroom naar tewerkstelling, als werknemer of als zelfstandige, zes maanden na het beëindigen van de ESF-actie. We splitsten het effect van de ESF-acties op de kans op werk uit in een direct deel en een indirect deel, dat via de zachte factoren verloopt. Ook bekeken we de effecten van de zachte factoren op de kans op werk. Harde lange termijn effecten zoals duurzame uitstroom naar tewerkstelling zullen uitgebreid aan bod komen in het follow-up onderzoek. Het antwoord op de effectenvraag, althans voor de kortetermijneffecten, geven we weer in onderstaande tabel.



**Tabel 8.1      Effecten van de ESF-acties**

Ongecorrigeerd effect op	Positief effect	
Kennis van de arbeidsmarkt	Vooraf ESF-acties uit modules 6 en 3	
Jobgerelateerde zelfkennis	Vooraf ESF-acties uit module 6	
Job search related self-efficacy	Vooraf ESF-acties uit modules 6 en 3	
Technische competenties	ESF-acties uit modules 4 en 6	
Werkzoekgedrag	Vooraf ESF-acties uit module 3	
Gecorrigeerd effect op	Positief significant effect	Negatief significant effect
Kennis van de arbeidsmarkt <sup>1</sup>	ESF-acties uit modules 3 (referentiecategorie module 2)	Ouderen
	De kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden en PmAH	Langer dan twee jaar werkloos
	Middengedocholden	
	Mobiliteitsproblemen	
	Geslacht: vrouw	
	Actie volledig afronden	
	Trajectintensiteit (optimale trajectintensiteit bedraagt 1 410 uren)	
Jobgerelateerde zelfkennis <sup>1</sup>	ESF-acties uit modules 3, 4 en 5 (referentiecategorie module 2)	Ouderen
	De kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden en PmAH	Langer dan twee jaar werkloos
	Middengedocholden	Zorgtaakbelasting
	Mobiliteitsproblemen	
	Geslacht: vrouw	
	Duur van de actie	

Tabel 8.1 Effecten van de ESF-acties. Vervolg

Ongecorrigeerd effect op	Positief effect	
Jobgerelateerde zelfkennis <sup>1</sup>	Actie volledig afronden	
	Trajectintensiteit (optimale trajectintensiteit bedraagt 974 uren)	
Job search related self-efficacy <sup>1</sup>	ESF-acties uit modules 3, 4, 5, 6 en 7 (referentiecategorie module 2)	Langer dan twee jaar werkloos
	ESF-actie uit module 5 ( <i>én allochtoon</i> )	Gezondheidsproblemen
	ESF-actie uit module 6 ( <i>én hoge aanpassingsbereidheid</i> )	Werkzoekend zijn op het moment van bevraging
	De kansengroepen allochtonen, kortgeschoolden en PmAH	
	Middengeschoolden	
	Geslacht: vrouw	
	Actie volledig afronden	
	Trajectintensiteit (optimale trajectintensiteit bedraagt 1 164 uren)	
Uitstroom naar werk (6 maanden na het beëindigen van de ESF-actie) <sup>2</sup>	ESF-actie uit module 4, 6 en 7 (referentiecategorie module 2)	Langer dan twee jaar werkloos
	Module 6 ( <i>én allochtoon</i> )	Gezondheidsproblemen
	Geslacht: man	Actie volledig afronden
		Nog bezig met een andere actie

<sup>1</sup> Via cumulatieve probit regressieanalyses werd gecontroleerd voor persoonskenmerken, actiekenmerken, barrières naar de arbeidsmarkt en traject-eigenschappen.

<sup>2</sup> Via logistische regressie werd gecontroleerd voor persoonskenmerken, actiekenmerken, barrières naar de arbeidsmarkt en de doorstroom naar een andere actie voor werkzoekenden.

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

We vinden bevestiging voor de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden een positief effect hebben op de zachte factoren. Dit zijn de ESF-acties uit module 3. Enkel ESF-acties uit module 3 hebben op de drie onderzochte factoren een positief significant effect. Op kennis van de arbeidsmarkt werken vooral ESF-acties uit module 3, sollicitatietraining, positief in. Jobgerelateerde zelfkennis wordt dan weer bevorderd door ESF-acties uit de modules gericht op sollicitatievaardigheden, beroepsspecifieke competenties en persoonsgerichte vorming (respectievelijk modules 3, 4 en 5). Job search related self-efficacy wordt positief beïnvloed door ESF-acties uit de modules 3, 4, 5, 6 en 7. De kans op uitstroom naar tewerkstelling, het harde effect in dit evaluatieonderzoek, wordt bevorderd door het deelnemen aan een ESF-actie uit de modules beroepsspecifieke opleiding, opleiding en begeleiding op de werkvloer, trajectbegeleiding en -opvolging (respectievelijk modules 4, 6 en 7). Het sterkste effect gaat uit van ESF-acties uit module 6 gevolgd door respectievelijk ESF-acties uit module 4 en 7. We vinden hiermee bevestiging voor de hypothese dat ESF-acties die niet gericht zijn op het remediëren van werkzoekgedrag en technische competenties, uit de modules 2 en 5, een minder sterk effect hebben op de kans op uitstroom naar werk.

Voor de hypothese dat kansengroepen en personen die last ondervinden van barrières naar de arbeidsmarkt meer effect boeken op de zachte factoren vinden we eveneens ondersteuning, behalve dan voor de kansengroep ouderen. Hoe ouder, hoe meer kans om minder effect te rapporteren van deelname aan de ESF-actie. Oudere deelnemers blijven dus een aandachtsgroep van eerste orde. Ook wie langer dan twee jaar werkloos is heeft meer kans om minder subjectieve effecten te ervaren. Daarnaast heeft deze groep ook minder kans op uitstroom naar werk. Mogelijk is de groep van langdurig werklozen gebaat bij een volgehouden tweedekanstraject.

Degenen die verder van de arbeidsmarkt staan, kansengroepen en zij die last hebben van barrières naar de arbeidsmarkt, mogen dan al meer subjectieve effecten ervaren, toch hebben zij minder kans op uitstroom naar werk op de korte termijn. Wel is het zo dat van alle persoonlijke barrières enkel gezondheidsproblemen een significante factor blijken te zijn die deze kans negatief beïnvloeden.

Voor de allochtonen komt dit onderzoek tot enkele specifieke bevindingen, zowel inzake zachte als harde effecten. Binnen module 5, persoonsgerichte vorming, zijn veel ESF-acties gericht op nieuwkomers en anderstaligen. De acties uit deze module blijken ook goed te werken voor de doelgroep. Wie allochtoon is en een ESF-actie uit module 5 volgt heeft meer kans om een groter effect op kennis van de arbeidsmarkt en job search related self-efficacy te ervaren dan wie geen

allochtoon is. Voor de harde effecten vinden we dat wanneer een persoon allochtoon is en deelneemt aan een ESF-actie uit module 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer) het positieve effect van de ESF-actie op de kans op uitstroom naar werk significant versterkt wordt. Een mogelijke conclusie is dat voor allochtonen de stap van een gesubsidieerde actie naar regulier werk kleiner te maken is indien via een proefplaatsing de werkgever wordt overtuigd tot indienstneming. Het vervolgonderzoek kan hierover meer uitsluitel bieden.

Een positief neveneffect van het deelnemen aan een ESF-actie is dat het sociale netwerk wordt uitgebreid met relevante contactpersonen. Dit is vooral het geval voor ESF-acties uit de modules gericht op sollicitatievaardigheden en werkervaring (respectievelijk modules 3 en 6). De literatuur leert ons dat sociale netwerken een belangrijke bron van informatie zijn voor tewerkstellingsmogelijkheden en dat het gebruik van dit zoekkanaal voor velen ook effectief tot tewerkstelling leidt.

Voor het effect van een ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis blijkt de duur van een actie een significante positieve factor. Hoe langer de actie hoe meer effect men zal ondervinden. Ook de intensiteit van het traject waarbinnen of waarbij de ESF-actie hoort blijkt van belang, dit voor alle zachte effecten. De optimale trajectintensiteit voor een maximaal effect op kennis van de arbeidsmarkt bedraagt 1 410 uren. Voor een maximaal effect op jobgerelateerde zelfkennis en job search related self-efficacy bedraagt de optimale trajectintensiteit respectievelijk 974 en 1 164 uren.

Door middel van probit regressieanalyses hebben we het effect van de ESF-acties op de kans op werk, als werknemer of zelfstandige, zes maanden na het beëindigen van de actie uitgesplitst in een direct en een indirect effect via de zachte factoren. Voor de modules 3 en 5 gericht op sollicitatievaardigheden en persoonsgerichte vorming lopen de effecten op de kans op werk grotendeels via de zachte factoren. Modules 3 en 6 hebben een positief significant indirect effect op de kans op werk via kennis van de arbeidsmarkt. Module 3 heeft een negatief significant indirect effect op de kans op werk via jobgerelateerde zelfkennis. Modules 3, 4, 5, 6 en 7 hebben een negatief significant indirect effect op de kans op werk via job search related self-efficacy.

Ook hebben we via deze analyses gekeken welke effecten de zachte factoren hebben op de kans op werk. Kennis van de arbeidsmarkt heeft een positief significant effect op de kans op werk. Job search related self-efficacy heeft daarentegen een negatief significant effect op de kans op werk. Ook van jobgerelateerde zelfkennis gaat een negatief, doch niet significant, effect uit. Een mogelijke verklaring voor deze negatieve effecten op de kans op werk zou kunnen zijn dat men de lat hoger legt wanneer men zichzelf en zijn wensen in verband met jobs beter kent en

meer (zelf)vertrouwen heeft in het eigen kunnen om een job te zoeken en te vinden. Mogelijks is men dan bereid om langer te zoeken naar een job die beter aan de wensen voldoet. Het vervolgonderzoek kan uitwijzen of de effecten van job search related self-efficacy en jobgerelateerde zelfkennis negatief blijven op de kans op werk op langere termijn.

We concluderen dat wanneer men wil inzetten op het verhogen van de kans op werk op korte termijn het goed is om kennis van de arbeidsmarkt te stimuleren. Dit kan via ESF-acties uit module 3, sollicitatietraining en begeleiding. Een mogelijke keerzijde is dat het eerder een korte termijn oplossing is en niet resulteert in het verwerven van een stabiele positie op langere termijn. Het vervolgonderzoek moet hierover uitsluitsel geven.

Op basis van deze conclusies kunnen we volgende **aanbevelingen** doen:

- wil men inzetten op zachte factoren dan kan dit best via module 3, sollicitatietraining en –begeleiding;
- wil men specifiek inzetten op de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt dan kan dit via module 3;
- wil men specifiek inzetten op de zachte factor jobgerelateerde zelfkennis dan kan dit via de modules 3, 4 en 5;
- wanneer men wil inzetten op de zachte factoren kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis, die we als een proxy voor een realistisch jobdoelwit beschouwen, moet er extra aandacht uitgaan naar ouderen en de langdurig werkzoekenden die langer dan twee jaar werkloos zijn;
- wil men specifiek inzetten op de zachte factor jobgerelateerde zelfkennis dan kan dit via de modules 3, 4, 5, 6 en 7;
- wil men het werkzoekgedrag remediëren dan is inzetten op module 3 de beste optie;
- wanneer het doel is mensen snel aan het werk te krijgen moet men in eerste plaats inzetten op ESF-acties uit module 6, opleiding en begeleiding op de werkvloer, gevolgd door ESF-acties uit de modules 4, beroepsspecifieke opleiding, en 7 trajectbegeleiding en –opvolging;
- wanneer het doel is mensen snel aan het werk te krijgen kan men inzetten op de zachte factor kennis van de arbeidsmarkt, dit kan voornamelijk via ESF-acties uit module 3.

### 8.2.2 In hoeverre werden met de bereikte effecten door de ESF-acties de doelstellingen van het OP bereikt?

Onze voornaamste conclusie luidt dat op basis van de kortetermijneffecten de doelstellingen van het OP reeds in zekere mate bereikt worden door de ESF-acties. De ene ESF-actie draagt hier meer toe bij dan de andere. Wel is

**er ruimte voor versterking van de corrigerende rol van het ESF** via een hoger bereik van de kansengroepen, in het bijzonder de ouderen en de langdurig werklozen, en via aangepaste acties op maat voor nieuwe doelgroepen, die in het WIP worden vooropgesteld. Kennis van de arbeidsmarkt is een belangrijke zachte factor waarop meer kan worden ingezet om de tewerkstelling op korte termijn te bevorderen. Zelfkennis en self-efficacy zijn mogelijk vooral bevorderlijk op langere termijn. Dit moet blijken uit vervolgonderzoek naar de langere termijn effecten.

Bovendien past enig voorbehoud bij de gehanteerde outcome meting in dit rapport. Voor het vervolgonderzoek dringt een diepere analyse van welke modules voor welke groepen werken, gemeten via een verrijkte outcome meting, zich op. De bevindingen in dit rapport bevestigen ook de doelstellingen geïdentificeerd in het verandermodel voor werkzoekenden (De Peuter & Brans, 2010). De doelen uit het OP en het verandermodel en overeenstemmende kortetermijneffecten geven we weer in onderstaande tabel.

**Tabel 8.2 Het doelbereik van de ESF-acties**

Strategische doelstelling ESF operationeel programma	Beoogde effect(en) uit het verandermodel voor werkzoekenden	Effect ESF-actie
Een verhoging van de werkzaamheidsgraad, in het bijzonder bij ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en kortgeschoolden.	Werkzoekende stroomt uit naar job c.q. ondernemerschap, afgestemd op eigen profiel en mogelijkheden.	Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit <b>modules 4, 6 en 7</b> (referentiecategorie module 2) op uitstroom naar tewerkstelling, als werknemer of zelfstandige. Module 6 heeft het sterkste effect, gevolgd door respectievelijk module 4 en 7. Het effect van de ESF-acties op de kans dat men een job vindt die de respondent ligt wordt enkel binnen de modules 6, 4 en 5 door meer dan de helft van de deelnemers positief ingeschat.
Een verhoging van de effectieve uittredeleeftijd uit de arbeidsmarkt.	Via duurzaam werk naar langer werken.	Onderwerp van het follow-up onderzoek.
Een verhoging van het activeringspercentage voor langdurig werklozen.	Werkzoekende solliciteert meer en gericht op eigen initiatief/zet stappen naar ondernemerschap. Werkzoekende stroomt uit naar job c.q. ondernemerschap, afgestemd op eigen profiel en mogelijkheden.	Binnen elke module percipieert meer dan 60% een positief effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy, dat als een voorspeller van sollicitatiegedrag gezien kan worden. Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit de <b>modules 3, 4, 5, 6 en 7</b> (referentiecategorie module 2) op job search related self-efficacy. Zie supra.
-	Het verwerven van sleutelvaardigheden.	Niet expliciet onderzocht in dit onderzoek.
-	Het verwerven van technische competenties.	We vinden indicaties dat <b>module 4</b> een groter aandeel deelnemers met technische competenties aflevert dan <b>module 6</b> , ongeveer 75% van de respondenten ten opzichte van ruim 50%.

Tabel 8.2 Het doelbereik van de ESF-acties. Vervolg

Strategische doelstelling ESF operationeel programma	Beoogde effect(en) uit het verandermodel voor werkzoekenden	Effect ESF-actie
-	Het verwerven van een beter beeld van de arbeidsmarkt en van de eigen mogelijkheden. (realistisch jobdoelwit op korte termijn)	We beschouwen kennis van de arbeidsmarkt en jobgerelateerde zelfkennis als indicatoren voor een realistisch jobdoelwit. Binnen elke module percipieert meer dan 60% een positief effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt. Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit <b>module 3</b> (referentiecategorie module 2) op kennis van de arbeidsmarkt. Binnen elke module percipieert meer dan 60% een positief effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis. Er gaat een significant positief causaal effect uit van acties uit <b>modules 3, 4 en 5</b> (referentiecategorie module 2) op jobgerelateerde zelfkennis.
-	Het verwerven van vaardigheden in het zoeken en het solliciteren naar een job.	Binnen alle modules stelt de meerderheid van de respondenten meer te solliciteren en dit via meer zoekkanalen. Het overgrote deel van wie meer solliciteert, wijt dit aan de ESF-actie. Deelnemers aan <b>module 3</b> solliciteren significant meer en gebruiken hiervoor meer zoekkanalen dan de andere modules. Een belangrijk neveneffect van de ESF-acties is een uitbreiding van het sociaal netwerk, vooral binnen module 3 en 6.
-	De werkzoekende solliciteert meer en gericht op eigen initiatief of – afhankelijk van bepaalde specifieke oproepen – zet stappen naar ondernemerschap.	Zie supra.
-	De werkgever staat positiever tegenover de werkzoekende(n).	Valt buiten het bestek van dit onderzoek.

Bron De Peuter &amp; Brans, 2010; HIVA



## 8.3 Relevantie - noden vs. effecten

### 8.3.1 In hoeverre kwamen de noden van de door het programma beoogde doelgroepen nog overeen met de gerealiseerde effecten van de ESF-acties?

**Vanuit een subjectieve benadering**, de percepties van de deelnemers aan ESF-acties, **kunnen we stellen dat de acties over het algemeen relevant zijn, de ene actie al meer dan de andere.** Over het algemeen zijn de deelnemers tevreden over de ESF-acties. Over de aansluiting van de ESF-acties bij de noden, over de relevantie van de gevolgde acties, is de overgrote meerderheid van de respondenten tevreden, in het bijzonder binnen de modules persoonsgerichte vorming en beroepsspecifieke opleiding (respectievelijk modules 5 en 4). Andere indicaties voor de relevantie vinden we in de belangrijkste reden voor het vroegtijdig verlaten van een ESF-actie: het vinden van een job. ESF-acties gericht op beroepsspecifieke vaardigheden, werkervaring en sollicitatievaardigheden (respectievelijk modules 4, 6 en 3) hebben in de ogen van de deelnemers het meest bijgedragen tot het vinden van een job. Vooral deelnemers aan een ESF-actie uit de modules sollicitatietraining en beroepsspecifieke opleiding (respectievelijk modules 3 en 4) vinden een job die in sterke mate beantwoordt aan het soort werk dat men zocht.

Van de ESF-acties uit de modules diagnose en trajectbepaling, persoonsgerichte vorming en trajectbegeleiding en -opvolging (respectievelijk modules 2, 5 en 7) krijgen we het beeld dat ze weinig bijdragen tot het vinden van werk noch tot het vinden van een job die beantwoordt aan de wensen van de werkzoekende. Hier ligt dus nog potentieel voor verbetering voor het ESF.

Over de bruikbaarheid van de verworven competenties in hun job zijn de deelnemers uit de modules beroepsspecifieke opleidingen, opleiding en begeleiding op de werkvloer en persoonsgerichte vorming (respectievelijk modules 4, 6 en 5) het meest positief. De modules die bruikbare competenties voor het beroepsleven zouden moeten opleveren doen dit ook in de ogen van de deelnemers. Bovendien worden ook niet-technische competenties (module 5, persoonsgerichte vorming) nuttig bevonden door de deelnemers.

**Vanuit een meer objectieve benadering kunnen we stellen dat de ESF-acties tegemoet komen aan een groot deel van de noden van de werkzoekenden, doch niet voor allen.** Werkzoekenden ondervinden bij hun zoektocht naar werk immers ook hinder van randvoorwaarden op het persoonlijke vlak en van externe factoren die niet remedieerbaar zijn door de huidige acties gericht op werkzoekenden. Wanneer we veronderstellen dat de belangrijkste nood van de werkzoekenden werk vinden is, zijn vooral de ESF-acties uit modules opleiding en begeleiding op de werkvloer, beroepsspecifieke opleiding en trajectbegeleiding en

–opvolging (respectievelijk modules 6, 4 en 7) relevant. Het volgen van een ESF-actie uit deze modules verhoogt namelijk de kans op uitstroom naar werk. De ESF-acties nog een aantal belangrijke hindernissen op de weg naar werk helpen te boven komen, namelijk werkzoekgedrag (in het bijzonder module 3) en beroepskennis en attesten (module 6 en in het bijzonder module 4). De belangrijkste hindernissen die de werkzoekenden na deelname aan een ESF-actie nog ondervonden worden vooral toegeschreven aan externe factoren zoals de conjunctuur, jobkenmerken (loon, combineerbaarheid met privéleven) en werkgeverseisen (leeftijd, diploma's, discriminatie). De drie belangrijkste hindernissen zijn lange werkloosheidsduur, een gebrek aan combineerbare jobs en leeftijd. Een groot aantal van de hindernissen die de werkzoekenden na afloop van de ESF-actie nog ondervinden zijn moeilijker remedieerbaar door het volgen van een ESF-actie voor werkzoekenden alleen. De hindernis die het meest wordt aangegeven, te lang werkloos zijn, kan wel mogelijk geremedieerd worden via werkervaringsacties uit module 6. Een belangrijke beperking is dat deze werkervaring niet in de private commerciële sector kan worden opgedaan. Een foute opleiding, de hindernis op plaats nummer 7 in de rangschikking, kan eveneens worden geremedieerd door het volgen van beroepsspecifieke opleidingen uit module 4.

Uit dit samenvattende hoofdstuk moge duidelijk zijn dat op basis van de analyse in dit rapport de bestaande kennis over de ESF-acties voor werkzoekenden in Vlaanderen op een aantal belangrijke aspecten wordt aangevuld en verdiept. Tevens hebben we telkens aangegeven in welke richting het beleid voor het lopende programma kan aangepast worden. Een relatief onbekend terrein, ook in de onderzoeksliteratuur, betreft de langere termijn effecten voor de werkzoekende deelnemers. Deze leemte zal worden ingevuld via het vervolgonderzoek. Een ander onbekend terrein voor het lopende OP zijn de nieuwe acties voor kwetsbare doelgroepen onder prioriteit 2 met ingang vanaf 2010. Ook op dit terrein kunnen middels evaluatieonderzoek nieuwe inzichten worden aangebracht gericht op verbeteringen en bijstellingen in het lopende OP.

**- BIJLAGEN -**



## bijlage 1 ESF-acties

In de volgende tabellen is terug te vinden welke ESF-acties de modules binnen de gerealiseerde steekproef omvatten. Het merendeel van deze acties, 93,07%, valt onder prioriteit 1. Wanneer de actie onder prioriteit 2 valt wordt dit aangegeven.

**Tabel B1.1 Acties uit module 2: diagnose en trajectbepaling**

Acties uit module 2	Aantal	%
Oriëntatiecentrum curatieve doelgroep	95	28,44
50+club Informatie en Oriëntatie	74	21,89
Oriëntatie- en assessmentmodule bediende (HAVO)	36	10,78
Basismodule HAVO	34	10,18
Oriëntatiecentrum	27	8,08
Observatie en Oriëntatiecentrum	18	5,39
Oriëntatie- en assessmentmodule bediende	14	4,19
Oriënterend assessment toezichtsberoepen	10	2,99
Oriënterende opleiding ICT	9	2,69
Activeringsstage	8	2,40
Kiezen: Loopbaanoriëntatie voor anderstaligen	3	0,90
Oriëntatiemodule medewerker productie	3	0,90
Beroepsverkenkende stage	2	0,60
Observatiestage bij activeringsscreening	1	0,30
<b>Totaal</b>	<b>334</b>	<b>100,00</b>

Bron VDAB, bewerking HIVA

**Tabel B1.2 Acties uit module 3: sollicitatietraining en begeleiding**

<b>Acties uit module 3</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
Sollicitatietraining (jobclub)	114	34,13
50+club Sollicitatieruimte	59	17,66
Sollicitatieruimte	59	17,66
50+club Sollicitatietraining en persoonsgerichte vorming	47	14,07
Individuele coaching sollicitatietechniek	29	8,68
Sollicitatietraining met individuele begeleiding	11	3,29
Basismodule sollicitatietraining	5	1,50
Online sollicitatietraining	5	1,50
Sollicitatietraining voor anderstaligen	3	0,90
Sollicitatietraining voor WEP+	1	0,30
Solliciteren - Elektromechanica - Het gesprek	1	0,30
<b>Totaal</b>	<b>334</b>	<b>100,00</b>

Bron VDAB, bewerking HIVA

**Tabel B1.3 Acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding**

<b>Acties uit module 4</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
PC-training	21	6,29
Gekwalificeerd lasser	9	2,69
Administratief bediende	8	2,40
Dactylografie	8	2,40
Taaltraining Frans	7	2,10
Vooropleiding penitentiair assistent	7	2,10
ADR categorie I & II (colli en tanks)	6	1,80
Bestuurder autobus	6	1,80
Kantoormedewerker	6	1,80
Polyvalent verzorgende	6	1,80
Schilder/decorateur	6	1,80
Theorieopleiding autobusbestuurder	6	1,80
Heftruckbestuurder/logistiek goederen	5	1,50
PC technicus	5	1,50
Professionele schoonmaaktechnieken	5	1,50
Theorieopleiding vrachtwagenbestuurder	5	1,50
Basistechnieken schoonmaak: oriëntatie - schoonmaak	4	1,20
Boekhouden in de praktijk	4	1,20

**Tabel B1.3 Acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding. Vervolg**

Acties uit module 4	Aantal	%
Call center operator	4	1,20
Ms Office introductie	4	1,20
Administratief medewerker	3	0,90
Autoschadehersteller/basistechnieken	3	0,90
Bediende in de boekhouding	3	0,90
Bestuurder personenwagen	3	0,90
Binnenlandse handelsdocumenten	3	0,90
Dreamweaver - basis	3	0,90
Drukvoorbereider	3	0,90
Heftruckbestuurder/logistiek goederenbehandelaar	3	0,90
Initiatie in boekhouden	3	0,90
Magazijnier/heftruckbestuurder	3	0,90
Magazijnmedewerker	3	0,90
Metselaar	3	0,90
STCW '95 training	3	0,90
Sociale wetgeving en loonberekening	3	0,90
Verkooptechnieken	3	0,90
Vloerder-tegelzetter	3	0,90
Winkelmanager/afdelingsverantwoordelijke	3	0,90
AdoorA, opleiding uitvoerend administratief bediende	2	0,60
Algemene taalkennis Frans	2	0,60
Assertiviteit in de werksituatie	2	0,60
Basistechnieken houtbewerking	2	0,60
Basistechnieken schoonmaak	2	0,60
Basisveiligheid bouw	2	0,60
Bestuurder zware vrachtwagen met aanhanger/oplegger	2	0,60
Commercieel administratief bediende	2	0,60
Diensten aan personen	2	0,60
Draaier	2	0,60
Heftruckbestuurder met beperkte ervaring	2	0,60
Hulpboekhouder	2	0,60
Hulpkelner	2	0,60
Hulpkok	2	0,60
ICT-installateur	2	0,60
Ingroei Social Profit	2	0,60
Logistiek bediende administratie	2	0,60
Medewerker personeelszaken	2	0,60
Nederlandse spelling	2	0,60
Onderhoudsarbeider gebouwen	2	0,60
Opleiding en begeleiding op de werkvloer	2	0,60

**Tabel B1.3 Acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding. Vervolg**

Acties uit module 4	Aantal	%
Opleiding en begeleiding op de werkvloer - sector bouw	2	0,60
Opleiding en begeleiding op de werkvloer – tertiaire sector	2	0,60
PHP ontwikkelaar	2	0,60
Productiearbeider	2	0,60
Talen voor bestuurder zware vrachtwagen	2	0,60
Verkoop	2	0,60
Wegenwerker	2	0,60
Werktuigkundig uitvoeringstekenaar met CAD-ervaring	2	0,60
NET ontwikkelaar met C#	1	0,30
506 700 - Moeilijke woorden	1	0,30
Administratief bediende in de medische sector	1	0,30
Assistent Import Export	1	0,30
Assistent calculator bouw	1	0,30
Automechanica: basisbegrippen	1	0,30
Autorijschoolinstructeur	1	0,30
Autoschadehersteller/plaatslager	1	0,30
Autoschadehersteller/voorbereider	1	0,30
Autotechniek/hulpmecaniciën	1	0,30
Basis rekenen	1	0,30
Basiselektriciteit	1	0,30
Basisopleiding verkoop	1	0,30
Basistechnieken keuken	1	0,30
Basistechnieken mechanica	1	0,30
Bediener hijsmachines	1	0,30
Begeleid(st)er buitenschoolse kinderopvang	1	0,30
Beginselen van de Oosterse keuken	1	0,30
Bekister-ijzervlechter	1	0,30
Bestuurder zware vrachtwagen met aanhanger/oplegger	1	0,30
BlInk	1	0,30
Buitenschrijnwerker	1	0,30
CAD bouw 2D basisopleiding	1	0,30
CAD bouw presentatietechnieken	1	0,30
CAD-tekenen Specialisatie Piping	1	0,30
Competentieversterking bediende/informatica	1	0,30
Computerbeveiliging	1	0,30
Datacommunicatie en netwerken (CCNA)	1	0,30
Elektriciteit: basisbegrippen	1	0,30
Elektromechanisch operator	1	0,30
Excel 2002 basis	1	0,30



**Tabel B1.3 Acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding. Vervolg**

Acties uit module 4	Aantal	%
Gespecialiseerde medewerker verkoop modeartikelen	1	0,30
Grammatica Nederlands voor anderstaligen	1	0,30
Hedendaagse kantoortechnieken: bin-normen	1	0,30
Hedendaagse kantoortechnieken: postbehand	1	0,30
Home Managers - huishoudhulp	1	0,30
Hovenier	1	0,30
Hulpkracht voeding voor kortgeschoolden, allochtonen	1	0,30
IT medewerker	1	0,30
Industrieel elektrotechnisch installateur	1	0,30
Initiatietechnieken bouw	1	0,30
Internationaal hoeknaadlaser met halfaut	1	0,30
Internationaal pijplasser met TIG	1	0,30
Internationaal pijplasser met elektrode	1	0,30
Internationaal plaatlaser met elektrode	1	0,30
Introductie PC-gebruik	1	0,30
Keukenhulp HOB0 (vervolgopleiding)	1	0,30
Keukenmedewerker	1	0,30
Koelmonteur	1	0,30
Linux-systeembeheer, services en netwerkintegratie	1	0,30
MS Access 2007 - Inleiding	1	0,30
MS Excel 2007	1	0,30
MS PowerPoint 2007 - deel 1	1	0,30
MS Windows Vista - deel 1	1	0,30
MS Word 2007 - deel 1	1	0,30
Management assistant	1	0,30
Maritiem/Logistiek medewerker	1	0,30
Medewerker patroonafdeling: CAD patronen tekenen	1	0,30
Medewerker patroonafdeling: manueel patronen tekenen	1	0,30
Medewerker productie: woningdecoratie	1	0,30
Medewerker productieafdeling: modellen stikken	1	0,30
Medewerker verkoop modeartikelen	1	0,30
Ms Office - geïntegreerd toepassingspakket	1	0,30

**Tabel B1.3 Acties uit module 4: beroepsspecifieke opleiding. Vervolg**

Acties uit module 4	Aantal	%
Netwerkbeheerder Linux - Windows	1	0,30
Onderhoudselektricien	1	0,30
Onderhoudsmecanicien	1	0,30
Onderhoudsvakman gebouwen (M/V)	1	0,30
Opleiding alle sectoren	1	0,30
Opleiding en begeleiding op de werkvloer	1	0,30
Oriëntatiemodule social profit	1	0,30
Outlook 2002	1	0,30
PLC Technologie 2	1	0,30
Pesten en Geweld? Genoeg is genoeg!	1	0,30
Planlezen bouw	1	0,30
PowerPoint 2003 - vervolmaking	1	0,30
Procestechniek: proces operator	1	0,30
Productietechnieken confectie: mobiele sectie	1	0,30
Schoonmaakinspecteur	1	0,30
Showroomverkoper Auto	1	0,30
Switch, opleiding tot productiemedewerker	1	0,30
Taaltraining Duits	1	0,30
Taaltraining Engels	1	0,30
Taaltraining Nederlands	1	0,30
Teach-in draaier	1	0,30
Technicus domotica	1	0,30
Verkoper in de detailhandel algemeen PMO	1	0,30
Verkoper in de multimedia detailhandel PMO	1	0,30
Vooropleiding Maritieme Technieken	1	0,30
Vooropleiding verpleegkunde	1	0,30
Websites ontwerpen met HTML	1	0,30
Winkelbediende algemeen	1	0,30
Zorg	1	0,30
<b>Totaal</b>	<b>334</b>	<b>100,00</b>

Bron VDAB, bewerking HIVA

**Tabel B1.4 Acties uit module 5: persoonsgerichte vorming**

<b>Acties uit module 5</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
Aangename kennismaking met de computer	90	26,87
Leren en werken: Voortrajecten	33	9,85
Assertiviteit	31	9,25
Nederlands voor anderstaligen voor technische beroepen	28	8,36
Nederlands voor anderstaligen voor administratieve beroepen	20	5,97
Duizendpoot I: NT2 voor beroepen in de social profit	18	5,37
Sociale vaardigheden	18	5,37
Nederlands voor anderstaligen voor administratieve beroepen	14	4,18
Leren leren	11	3,28
Duizendpoot II: Vakspecifieke module NT2 voor zorgberoepen social profit	10	2,99
Startpakket Office en Internetgebruik voor anderstaligen	9	2,69
Zappen op de arbeidsmarkt	6	1,79
Aan het werk met de computer	5	1,49
Basiscomputeropleiding (eStart ESF) (Prioriteit 2)	5	1,49
Op-Stap 2008-2009 (Prioriteit 2)	5	1,49
Schakelmodule transport	5	1,49
Vakspecifieke module NT2 voor verpleegkundigen	5	1,49
Gespecialiseerde opleiding voor personen met een handicap (Prioriteit 2)	5	1,49
Creativiteit	4	1,19
Je goed voelen in een job	3	0,90
Hogerop NT2 voor hogeschoolden	2	0,60
Klantgerichte communicatie	2	0,60
Werkstages met taalondersteuning	2	0,60
Elektronische identiteitskaart	1	0,30
Nederlands voor anderstaligen: winkelbediende	1	0,30
Ontwikkel je denkkraft	1	0,30
Remediëring taal en/of rekenen	1	0,30
<b>Totaal</b>	<b>335</b>	<b>100,00</b>

Bron VDAB, bewerking HIVA

**Tabel B1.5 Acties uit module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer**

Acties uit module 6	Aantal	%
Leren en werken: Alternierend Leren	128	38,32
Extra begeleiding werkervaring (ESF) (prioriteit 2)	63	18,86
Begeleiding WEP+ (prioriteit 2)	54	16,17
Leren en werken: brugprojecten	44	13,17
Leren en werken: alternerende beroepsopleiding	38	11,38
Begeleiding tewerkstelling art 60§7	7	2,10
<b>Totaal</b>	<b>334</b>	<b>100,00</b>

Bron VDAB, bewerking HIVA

**Tabel B1.6 Acties uit module 7: trajectbegeleiding en –opvolging**

Acties uit module 7	Aantal	%
Trajectbegeleiding	334	100,00
<b>Totaal</b>	<b>334</b>	<b>100,00</b>

Bron VDAB, bewerking HIVA

## bijlage 2 Poweranalyse

Op basis van een statistical power analyse, uitgevoerd met het programma G\*power 3.1.2,<sup>43</sup> hebben we de wenselijke grootte voor de steekproef onderzocht. Een a priori (of ex-ante) power analyse kan gebruikt worden om de minimale steekproefgrootte te bepalen als een functie van het gewenste onderscheidingsniveau (*de power*)  $1-\beta$ , het significantie niveau  $\alpha$  en de effect grootte die men wil detecteren met een kans  $1-\beta$  (Faul et al., 2007).

**Tabel B2.1      Onderscheidings- en betrouwbaarheidsniveau**

	Statistische test neemt H0 aan	Statistische test verwierpt H0
<b>H0 is correct</b>	$1-\alpha$ betrouwbaarheidsniveau	Type I fout $\alpha$
<b>H0 is vals</b>	Type II fout $\beta$	$1-\beta$ Onderscheidingsniveau (power)

Bron HIVA

Het onderscheidingsniveau van een statistische test,  $1-\beta$ , geeft de kans weer dat de test een valse nulhypothese verwierpt, dat de test geen type II fout zal maken. Hoe groter het onderscheidingsniveau, hoe kleiner de kans  $\beta$  op een type II fout. Het onderscheidingsniveau is afhankelijk van het statistische significantieniveau  $\alpha$ , de grootte van het verschil van het effect in de populatie en de grootte van de steekproef.

Voor de power analyse zijn we vertrokken van het model waarbij we effecten op uitstroom naar werk meten.

43 <http://www.psych.uni-duesseldorf.de/abteilungen/aap/gpower3/download-and-register>.

$$Y_i^* = \beta_0 + X_i \beta_1 + W_i \beta_2 + \varepsilon_i$$

waarbij  $Y_i = 1$  = uitstroom naar werk indien  $Y_i^* \geq 0$

waarbij  $Y_i = 0$  = geen uitstroom naar werk indien  $Y_i^* < 0$

De afhankelijke variabele  $Y$  geeft weer of persoon  $i$  na deelname aan een ESF-actie uitstroomt naar werk.  $Y_i=1$  als persoon  $i$  uitstroomt naar werk,  $Y_i=0$  als persoon  $i$  niet uitstroomt naar werk.

$X_i$  is een vector met dummyvariabelen die de waarde 1 aanneemt als persoon  $i$  deelneemt aan een actie  $X$  en 0 als persoon  $i$  niet deelneemt aan een actie  $X$ , waarbij  $X_i = \{X_i^{\text{mod } 2}, X_i^{\text{mod } 3}, X_i^{\text{mod } 4}, X_i^{\text{mod } 5}, X_i^{\text{mod } 6}, X_i^{\text{mod } 7}\}$ . Elke persoon in de steekproef neemt deel aan één actie.

- $X_i^{\text{mod } 2}$  geeft weer of een persoon deelneemt aan een actie uit module 2
- $X_i^{\text{mod } 3}$  geeft weer of een persoon deelneemt aan een actie uit module 3
- $X_i^{\text{mod } 4}$  geeft weer of een persoon deelneemt aan een actie uit module 4
- $X_i^{\text{mod } 5}$  geeft weer of een persoon deelneemt aan een actie uit module 5
- $X_i^{\text{mod } 6}$  geeft weer of een persoon deelneemt aan een actie uit module 6
- $X_i^{\text{mod } 7}$  geeft weer of een persoon deelneemt aan een actie uit module 7

We hebben acties uit module 5, persoonsgerichte vorming, als referentiecategorie genomen.  $W_i$  is een vector van achtergrondvariabelen die een invloed kunnen hebben op de uitstroomkans naar werk. Deze variabelen zijn persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, werkloosheidsduur, barrières naar de arbeidsmarkt, zachte effecten, ...

De logistische regressie is het best geschikt om binomiaal verdeelde data van de vorm  $Y_i \sim B(n_i, p_i)$ , met  $i=1, \dots, N$  waarbij het aantal Bernoulli trials  $n_i$  en de succeskans  $p_i$  gekend zijn te analyseren.  $p_i$  is dan de kans dat persoon  $i$  uitstroomt naar werk.

We kunnen het model herschrijven als

$$\text{Logit}(p_i) = \frac{p_i}{1 - p_i} = \beta_0 + X_i \beta_1 + W_i \beta_2 + \varepsilon_i$$

De nulhypothese en alternatieve hypothese zijn:

$$\begin{aligned} H_0: & \quad \beta_1 = 0 \\ H_1: & \quad \beta_1 < 0 \\ & \quad \beta_1 > 0 \end{aligned}$$

De nulhypothese stelt dat er geen verschil zal zijn tussen de effecten op de uitstroomkans naar werk van de acties en de actie die we als referentiecategorie kiezen. De alternatieve hypothese stelt dat er wel degelijk een verschil zal zijn tussen de effecten van de acties en de actie die we als referentiecategorie kiezen. Om een

a priori power analyse uit te voeren hebben we een aantal parameters nodig:  $\beta$ ,  $\alpha$  en de effect grootte die de nulhypothese en alternatieve hypothese verwachten. De effect grootte onder de nulhypothese duiden we aan met  $p_1$ .  $p_1$  is de kans op uitstroom naar werk gegeven dat er geen verschil in effect is tussen de acties en de actie die we als referentiecategorie gekozen hebben. De effect grootte onder de alternatieve hypothese duiden we aan met  $p_2$ .  $p_2$  is de kans op uitstroom naar werk gegeven dat er wel een verschil in effect is tussen de acties en de actie die we als referentiecategorie gekozen hebben. De power analyse werkt op basis van een oddsratio om de effect grootte  $\beta_1$  mee te nemen in de analyse.

$$\text{Met oddsratio} = \text{OR} = \frac{\frac{p_2}{1-p_2}}{\frac{p_1}{1-p_1}}$$

Waarbij  $\beta_1 = \log(\text{OR})$ . In deze power analyse gaan we uit van een steekproef-trekking waarbij we uit elk van de 5 modules een even groot aantal deelnemers zullen trekken. Voor het onderscheidingsniveau, de *power*,  $1-\beta$  nemen we een waarde van 90% en 80%, voor het significantieniveau  $\alpha$  5% en 10%. Om  $p_1$  en  $p_2$  in te vullen hebben we geen schattingen ter beschikking van het effect van een actie op de uitstroom naar werk, uitgezuiverd voor andere effecten. We hebben als *second best* oplossing de recentste uitstroompercentages naar werk - ongecontroleerd voor andere effecten die kunnen meespelen - die beschikbaar zijn gebruikt: deze uit het ESF jaarverslag 2008. We hebben enkel cijfers gebruikt over prioriteit 1 aangezien er geen beschikbaar waren voor prioriteit 2. Dit stelt echter geen groot probleem omdat de in de gerealiseerde steekproef opgenomen deelnemers uit prioriteit 2 slechts een kleine minderheid uitmaken van de steekproef. Voor  $p_1$  nemen we de kans op uitstroom naar werk van de referentiecategorie: acties uit module 5, persoonsgerichte vorming. Voor  $p_2$  nemen we de kans op uitstroom naar werk van de actie die we willen vergelijken met de referentiecategorie.  $P_2$  hebben we berekend op basis van het ESF jaarverslag 2008 en de indicator 1.3c 'Uitstroommeting uit werkloosheid en naar werk met opsplitsing per type actie (met opsplitsing M/V)' van het Operationeel Programma D2 2007-2013. Indicator 1.3c meet het percentage werkzoekenden in een traject, met een door het ESF gefinancierde actie, die uitgestroomd zijn uit de werkloosheid en naar werk zes maanden na het beëindigen van het traject.

We kunnen veronderstellen dat de achtergrondvariabelen uit de vector  $W$  gecorreleerd zijn met de dummyvariabelen  $X$  voor deelname aan de verschillende acties. Dit omdat de trajectwerking verondersteld wordt om tot op zekere hoogte rekening te houden met de noden en barrières die een werkzoekende ondervindt. Voor deze correlatie controleren we in de power analyse. Hoe groot deze correlatie precies is kunnen we niet uit voorgaand onderzoek afleiden, maar we kunnen

wel veronderstellen dat deze redelijk hoog zal zijn. We hebben een correlatie van 0,50 gebruikt omdat dit ons een realistische veronderstelling lijkt. Op basis van de hierboven beschreven a priori power analyse kwamen we tot verschillende voorstellen met aanvaardbare niveaus van significantie, onderscheiding en te detecteren effectgrootte. Een steekproefomvang van 2 000 leek een aanvaardbare en realistische optie. Op vraag van de Evaluatiecommissie deden we ook een power analyse waarbij we de steekproefomvang in plaats van de gewenste power als uitgangspunt nemen, een zogenaamde post-hoc (ex-post) power analyse. We deden dit voor een steekproefomvang van 2 000. Dit leverde de volgende resultaten op.

**Tabel B2.2 Resultaten post hoc power analyse**

Steekproef grootte	$1-\beta$	$\alpha$	Detec- teerbaar verschil	P2	P1	Oddsratio	Corr (W,X)
2 000	0,40	0,05	0,050	0,180	0,13	1,469	0,50
2 000	0,52	0,10	0,050	0,180	0,13	1,469	0,50
2 000	0,69	0,05	0,075	0,205	0,13	1,726	0,50
2 000	0,78	0,10	0,075	0,205	0,13	1,726	0,50
2 000	0,88	0,05	0,100	0,230	0,13	1,999	0,50
2 000	0,93	0,10	0,100	0,230	0,13	1,999	0,50

Bron HIVA



## bijlage 3 Descriptieve kenmerken steekproef

### Geslacht en leeftijd

Van alle respondenten (N=2 005) is 49,38% van het mannelijke geslacht en 50,62% van het vrouwelijke geslacht. De vrouwen zijn in de meerderheid in de modules 2, 3 en 5. In module 6 zijn de mannen opvallend goed vertegenwoordigd, ze maken er 60,48% uit van de deelnemers. In module 5 zijn de vrouwen dan weer sterk vertegenwoordigd met 59,7%.

**Tabel B3.1 Geslacht, per module, in %**

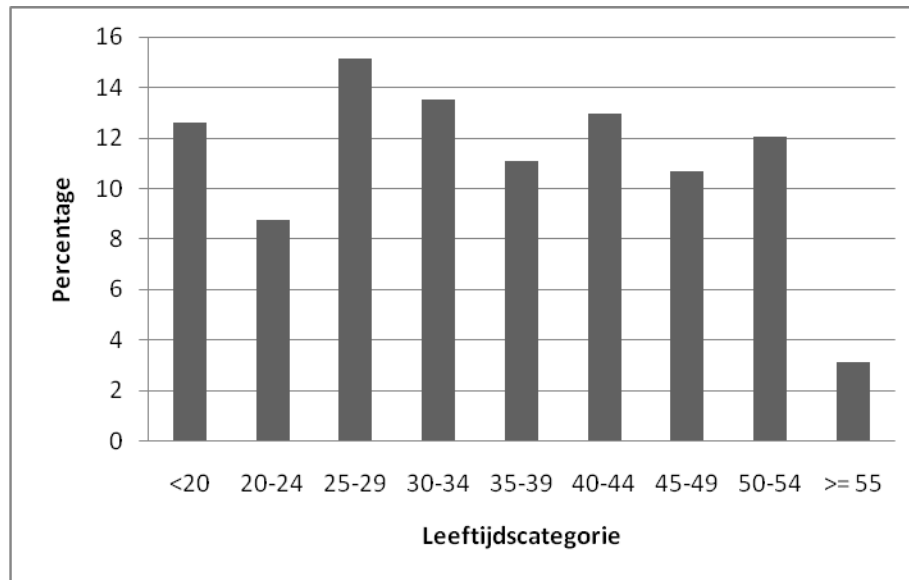
Geslacht	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Man	42,22	43,71	55,39	40,3	60,48	54,19
Vrouw	57,78	56,29	44,61	59,7	39,52	45,81
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

\*  $X^2=46,58$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron VDAB, bewerking HIVA

De leeftijd van de respondenten hebben we berekend voor het moment waarop ze aan hun ESF-actie begonnen. De gemiddelde leeftijd bij aanvang van de ESF-actie was 35 jaar (standaarddeviatie=11,77). De jongste deelnemer was 14 bij aanvang van de ESF-actie, de oudste was 63. Wanneer we de respondenten indelen in leeftijdscategorieën krijgen we het volgende beeld van de steekproef.

**Figuur B3.1 Leeftijdsverdeling, per leeftijdscategorie, in % (N=2 005)**



Bron VDAB, bewerking HIVA

De meeste respondenten bevinden zich in de leeftijdscategorie van de 25-29-jarigen, zij maken 15,16% van de steekproef (N=2 005) uit. De 30-34 en 40-44-jarigen maken respectievelijk 13,52% en 12,97% van de steekproef uit. De respondenten jonger dan twintig vertegenwoordigen 12,62% van de steekproef. De leeftijdsverdeling binnen de modules wordt weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel B3.2 Leeftijdsverdeling, per module, in %**

Leeftijd	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<20	0,00	0,00	0,00	11,94	61,98	1,80
20-24	6,29	2,69	11,08	11,34	8,98	12,28
25-29	16,17	11,38	19,76	13,13	10,18	20,36
30-34	15,57	15,57	17,37	14,93	3,29	14,37
35-39	11,38	10,48	11,68	12,84	4,19	15,87
40-44	14,07	13,17	18,86	13,43	2,40	15,87
45-49	11,68	13,17	11,08	10,15	3,59	14,37
50-54	20,36	25,75	8,68	8,36	4,49	4,79
>=55	4,49	7,78	1,50	3,88	0,90	0,30
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=49,111$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron VDAB, bewerking HIVA

Wat opvalt in de tabel is dat aan de modules 2 en 3 een hoog percentage 50-plussers deelnemen. Zij maken respectievelijk een vierde en een derde van de deelnemers uit. Binnen module 4 zien we dat de leeftijdscategorieën 25-29, 30-34 en 40-44 elk ongeveer een vijfde van de deelnemers uitmaken. De jongere deelnemers bevinden zich voornamelijk in module 5 en 6. In module 6 is meer dan 60% van de deelnemers jonger dan twintig. Module 7 is ook een betrekkelijk jonge module, een derde van de deelnemers is jonger dan 30 jaar.

### Opleidingsniveau

De deelnemers zijn overwegend kort- en middengespoold.<sup>44</sup> De kortgeschoolden maken maar dan de helft van de steekproef (N=2 005) uit, 54,41%. De middengespoolden vertegenwoordigen 32,87%, de hooggeschoolden slechts 12,72%. In onderstaande tabel bekijken we het aandeel van de verschillende scholingsgraden binnen de modules.

<sup>44</sup> Een kortgeschoolde heeft hoogstens een diploma lager onderwijs. Een middengespoold heeft hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs. Een hooggeschoolde bezit een diploma van het hoger onderwijs. (<http://www.werk.be>)

**Tabel B3.3 Scholingsgraad, per module, in %**

Scholingsgraad	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Kortgeschoolden	38,02	38,32	43,71	45,97	90,12	70,36
Middengeschoolden	45,51	38,32	40,72	38,51	8,98	25,15
Hooggeschoolden	16,47	23,35	15,57	15,52	0,9	4,49
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=306,19$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron VDAB, bewerking HIVA

Tussen de modules is er een significant verschil in het percentage kort-, midden en hooggeschoolden. In de modules 2 tot en met 5 is minder dan helft van de deelnemers uit de steekproef kortgeschoold. In module 6 en 7 is het aandeel van de kortgeschoolden opvallend hoog. In module 6 bedraagt dit aandeel zelfs 90%. Dit kan verklaard worden door het hoge aantal deelnemers in module 6; 46,4% of 155 deelnemers; die jonger dan 18 zijn en mogelijks nog geen diploma van de tweede graad hebben. De minderjarigen, jonger dan 18, nemen deel aan acties uit module 5: 'Leren en werken: Voortrajecten' (N=33) en acties uit module 6 met name: 'Leren en werken: Alternerend Leren' (N=105), 'Leren en werken: Brugprojecten' (N=40), en 'Leren en werken: Alternerende beroepsopleiding' (N=10). De middengeschoolden zijn het best vertegenwoordigd in de modules 2 en 4 met respectievelijk 45,51% en 40,72%. Wat nog opvalt, is dat binnen de acties uit module 3 bijna een vierde hooggeschoold is. Dit aandeel ligt sterk boven het aandeel hooggeschoolde deelnemers in de andere modules.

### Werkloosheidsduur

Om de werkloosheidsduur weer te geven werken we met drie categorieën: diegenen die nog geen jaar werkloos zijn, diegenen die tussen één en twee jaar werkloos zijn en diegenen die meer dan twee jaar werkloos zijn. De drie categorieën maken respectievelijk 74,71%, 11,87% en 13,42% van de steekproef (N=2 005) uit. De steekproef bestaat vooral uit kortdurig werklozen, personen die minder dan een jaar werkloos zijn. Diegenen die langer dan een jaar werkloos zijn worden beschouwd als langdurig werkloos en maken slechts een vierde van de steekproef uit. We bekijken de verdeling naar werkloosheidsduur binnen de modules in onderstaande tabel.

**Tabel B3.4 Werkloosheidsduur, per module, in %**

Werkloosheidsduur	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
<1 jaar werkloos	61,68	70,66	79,34	84,48	78,74	73,35
1-2 jaar werkloos	14,37	17,37	10,78	7,16	8,08	13,47
>2 jaar werkloos	23,95	11,98	9,88	8,36	13,17	13,17
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

\* Kruskal-Wallis test:  $X^2=58,38$ ;  $DF=5$ ;  $p<0,0001$ .

Bron VDAB, bewerking HIVA

Er is een significant verschil in het percentage kort-, en langdurig werklozen tussen de modules. De deelnemers die kortdurig werkloos zijn bevinden zich voornamelijk in de modules 4, 5 en 6. De grootste vertegenwoordiging van kortdurig werklozen vinden we terug in module 5 met meer dan 80%. In module 2 bevinden zich ten opzichte van de andere modules opvallend veel langdurig werklozen: bijna een vierde is langer dan twee jaar werkloos en ongeveer 15% is 1 tot 2 jaar werkloos.

### Arbeidsmarktregio

Kenmerken van de lokale arbeidsmarkt - zoals vraag en aanbod van arbeid - kunnen een grote invloed hebben op de kans op tewerkstelling. Een veelzeggend kenmerk, dat het evenwicht tussen arbeidsvraag en -aanbod weergeeft, is de werkloosheidsgraad. De Vlaamse arbeidsmarkt wordt ingedeeld in dertien regio's waarvoor de werkloosheidsgraad apart beschikbaar is. In onderstaande tabel geven we voor elke arbeidsmarktregio het aantal deelnemers en hun aandeel in de steekproef. We rangschikken de regio's naar werkloosheidsgraad, te beginnen met de regio met de hoogste werkloosheidsgraad. De steekproef omvat naast werkzoekenden uit Vlaanderen ook een klein percentage werkzoekenden uit het Hoofdstedelijk Gewest Brussel en uit Wallonië. Deze plaatsen we onderaan in de tabel.

**Tabel B3.5 Arbeidsmarktregio en werkloosheidsgraad**

Arbeidsmarktregio	Werkloosheids- graad 2009 (in %)	Aantal deel- nemers*	% deelnemers*
Antwerpen-Boom	9,83	302	15,06
Hasselt	8,22	279	13,92
Gent	7,72	249	12,42
Tongeren	7,00	101	5,04
Oostende-Ieper	6,88	120	5,99
Turnhout	6,79	135	6,73
Mechelen	6,76	72	3,59
Aalst-Oudenaarde	6,66	99	4,94
Sint-Niklaas-Dendermonde	6,29	160	7,98
Vilvoorde	5,64	100	4,99
Kortrijk-Roeselare	5,48	173	8,63
Brugge	5,46	69	3,44
Leuven	5,37	135	6,73
RDBB (Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel)	15,90	8	0,40
Wallonië	11,20	3	0,15
Totaal	-	2005	100,00

\*  $X^2=818,78$ ;  $DF=14$ ;  $p<0,0001$ .

Bron Werkloosheidsgraad: jaarverslag arbeidsmarkt Vlaanderen 2009 VDAB en steunpunt WSE; frequentie en percentage deelnemers: VDAB, bewerking HIVA

Er is een significant verschillend deelnemerspercentage tussen de arbeidsmarktregio's. De arbeidsmarktregio's met de hoogste werkloosheidsgraden zijn sterk vertegenwoordigd in de steekproef. De arbeidsmarktregio's met de hoogste werkloosheidsgraden in 2009 - Antwerpen-Boom, Hasselt en Gent - zijn het best vertegenwoordigd in de steekproef. De helft van de steekproef is afkomstig uit één van de vijf regio's met de hoogste werkloosheidsgraad. Als we inzoomen op de modules zien we een gelijkaardige verdeling over de regio's.

**Tabel B3.6 Arbeidsmarktregio, per module, in %**

Arbeidsmarktregio	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7
Antwerpen-Boom	15,87	10,78	15,27	15,22	19,46	13,77
Hasselt	11,68	7,78	12,87	13,73	14,97	22,46
Gent	17,66	10,18	10,48	17,01	8,08	11,08
Tongeren	4,79	5,09	5,09	4,48	2,10	8,68
Oostende-Ieper	4,79	9,28	7,19	3,28	5,39	5,99
Turnhout	4,49	7,49	8,38	7,76	8,98	3,29
Mechelen	1,20	6,59	4,49	2,39	3,29	3,59
Aalst-Oudenaarde	4,79	2,99	6,89	4,78	3,59	6,59
Sint-Niklaas-Dendermonde	8,98	4,79	7,49	8,36	11,38	6,89
Vilvoorde	7,78	4,79	4,19	4,48	5,39	3,29
Kortrijk-Roeselare	4,19	17,66	8,68	7,46	8,68	5,09
Brugge	3,89	4,19	4,49	0,90	3,59	3,59
Leuven	9,58	7,78	4,49	8,06	4,79	5,69
RDBB (Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel)	0,30	0,30	0,00	1,79	0,00	0,00
Wallonië	0,00	0,30	0,00	0,30	0,30	0,00
Totaal (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Totaal (N)	334,00	334,00	334,00	335,00	334,00	334,00

 \*  $X^2=226,63$ ;  $DF=70$ ;  $p<0,0001$ .

Bron VDAB, bewerking HIVA





## bijlage 4 Factoranalyse voor de ‘zachte’ effecten

---

Om het ‘zacht’ effect op kennis van de arbeidsmarkt te meten peilen we hier naar in de enquête door middel van zeven stellingen of items. Met een principale factoranalyse onderzoeken we of deze zeven items wel degelijk tot één concept behoren. Uit de analyse blijkt dit het geval te zijn. Alle items hebben hoge ladingen op één enkele factor. Volgens Mortelmans en Dehertogh (2008) mogen we als *cut-off point* voor een ‘hoge’ lading 0,40 nemen; Sharma (1996) een *cut-off point* punt van 0,60. De factorladingen voldoen aan het strengste criterium, ze zijn allen groter dan 0,60. We mogen besluiten dat de items samengenomen het door de respondenten gepercipieerd effect op het concept ‘kennis van de arbeidsmarkt’ meten. De verklaarde variantie van de factor is 64,01%. Een betrouwbaarheidsanalyse op de items toont verder aan dat de schaal betrouwbaar is aangezien de gemeten Cronbach’s alfa van 0,90 boven het algemeen aanvaarde criterium van 0,70 ligt.

**Tabel B4.1      Principale factoranalyse van het effect op 'kennis van de arbeidsmarkt'  
(N=2 005)**

Items	Factorlading
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik een beter zicht gekregen op de functies en jobs die ik graag zou doen.	0,81
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik een beter zicht op de functies en jobs waarvoor ik geschikt ben.	0,82
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik een beter zicht op bedrijven/organisaties waarin ik kan gaan werken.	0,77
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik een beter zicht op mijn kansen op werk.	0,79
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik een beter zicht op de jobmogelijkheden die er zijn.	0,78
Dankzij het deelnemen aan de actie ben ik beter op de hoogte van mogelijk interessante opleidingen voor mij.	0,68
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik meer mensen leren kennen die me kunnen helpen bij het vinden van een job.	0,66
<b>Cronbach's alfa</b>	<b>0,90</b>
<b>Proportie van de verklaarde variantie</b>	<b>64,01%</b>

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

Op basis van vijf stellingen bevragen we in de enquête het zacht effect op 'jobgerelateerde zelfkennis'. Met een principale factoranalyse onderzoeken we of deze vijf items wel degelijk tot één concept behoren. De analyse toont aan dat dit het geval is, de factorladingen zijn allen groter dan 0,60. We mogen besluiten dat de vijf items samengenomen het door de respondenten gepercipieerd effect op het concept 'jobgerelateerde zelfkennis' meten. De verklaarde variantie van de factor is 70,22%. Een betrouwbaarheidsanalyse op de items toont aan dat de schaal betrouwbaar is. De analyse resulteert in een Cronbach's alfa van 0,89; deze waarde ligt boven het algemeen aanvaarde criterium van een alfa van 0,70.

**Tabel B4.2      Principale factoranalyse van het effect op 'jobgerelateerde zelfkennis'**  
**(N=2 005)**

Items	Factorlading
Dankzij het deelnemen aan de actie ken ik mijn sterke en zwakke punten beter.	0,83
Dankzij het deelnemen aan de actie weet ik beter hoe ik aan mijn zwakke punten kan werken.	0,81
Dankzij het deelnemen aan de actie weet ik beter wat ik belangrijk vind in een job.	0,79
Dankzij het deelnemen aan de actie weet ik beter in welke jobs ik me goed zou voelen.	0,78
Dankzij het deelnemen aan de actie weet ik beter wat ik in het verleden goed heb aangepakt in verband met werk en wat ik verkeerd heb aangepakt in verband met werk.	0,75
<b>Cronbach's alfa</b>	<b>0,89</b>
<b>Proportie van de verklaarde variantie</b>	<b>70,22%</b>

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

In de enquête peilen we naar het zacht effect van de ESF-acties op 'job search related self-efficacy' door middel van zeven stellingen of items. We onderzoeken of deze zeven items wel degelijk tot één concept behoren met een principale factoranalyse. Dit blijkt het geval te zijn: alle factorladingen zijn groter dan 0,60. We mogen besluiten dat de items samengenomen het door de respondenten gepercipieerd effect op het concept 'job search related self-efficacy' meten. De verklaarde variantie van de factor is 66,74%. Een betrouwbaarheidsanalyse op de items toont aan dat de schaal betrouwbaar is aangezien de gemeten Cronbach's alfa van 0,92 boven het algemeen aanvaarde criterium van 0,70 ligt.

**Tabel B4.3      Principale factoranalyse van het effect op 'job search related self-efficacy' (N=2 005)**

Items	Factorlading
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik meer vertrouwen in mezelf en mijn mogelijkheden.	0,78
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik er meer vertrouwen in dat ik contacten kan leggen met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een job.	0,82
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik er meer vertrouwen in dat ik de juiste stappen kan zetten om een job te vinden.	0,82
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik er meer vertrouwen in dat ik het goed zal doen op een sollicitatiegesprek.	0,81
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik er meer vertrouwen in dat ik de hulp en steun van anderen kan oproepen om me te helpen bij het vinden van een job.	0,76
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik er meer vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief en CV kan opstellen.	0,69
Dankzij het deelnemen aan de actie heb ik er meer vertrouwen in dat ik werkgevers op de juiste manier kan contacteren en overtuigen om me in overweging te nemen voor een job.	0,78
<b>Cronbach's alfa</b>	<b>0,92</b>
<b>Proportie van de verklaarde variantie</b>	<b>66,74%</b>

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

## bijlage 5 Factoranalyse voor barrières naar de arbeidsmarkt

---

Door middel van een factoranalyse brengen we het uitgebreid scala van hindernissen terug tot een beperkter aantal achterliggende factoren. We voerden een principale factoranalyse uit met zowel de hindernissen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt als hindernissen aan de aanbodzijde. Deze analyse wees uit dat de proportie van de verklaarde variantie hoger is wanneer we de hindernissen aan de vraagzijde buiten beschouwing laten. We nemen enkel de hindernissen mee die zich aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt bevinden. Uit de analyse halen we vijf factoren die we als volgt benoemen: mobiliteit, gezondheid, zorgtaken, persoonlijke omstandigheden en aanpassingsbereidheid. Om een item te rekenen tot een factor maken we gebruik van een *cut-off point* voor de factorladingen van 0,40 (Mortelmans & Dehertogh, 2008). De verklaarde variantie van de vijf factoren samen genomen is 55,34%. Een betrouwbaarheidsanalyse op de items wijst uit dat de Cronbach's alfa van deze factoren niet altijd boven het algemeen aanvaarde criterium van 0,70 ligt. De gemeten alfawaarden liggen onder 0,70 voor de factoren aanpassingsbereidheid, mobiliteit en zorg.

**Tabel B5.1      Principale factoranalyse van barrières naar de arbeidsmarkt (N=2 005)**

Items	Factorlading
<b>Factor: aanpassingsbereidheid</b>	
Een gebrek aan jobs die voor je cultuur of familie aanvaardbaar zijn	0,51
Een gebrek aan jobs die voldoende flexibel zijn/combineerbaar zijn met je andere bezigheden	0,49
Een gebrek aan jobs waarvan het loon hoog genoeg is tegenover een uitkering (werkloosheidsval)	0,47
Het feit dat je zelf te hoge eisen stelt aan een job	0,46
Een lage motivatie om werk te zoeken	0,55
Cronbach's alfa	0,66
<b>Factor: persoonlijke omstandigheden</b>	
Het feit dat je problemen hebt binnen je gezin of binnen je relatie	0,48
Psychologische factoren zoals depressie, angst, ...	0,41
Problemen met het gerecht	0,61
Schulden	0,56
Problemen met alcohol, drugs, kalmeermiddelen of slaappillen	0,63
Problemen met je woning (bv. ongezonde woning, moeten verhuizen, ...)	0,52
Cronbach's alfa	0,76
<b>Factor: zorgtaken</b>	
Het feit dat je voor familie/vrienden/kennissen moet zorgen	0,40
Een gebrek aan kinderopvang	0,62
Cronbach's alfa	0,53
<b>Factor: gezondheid</b>	
Gezondheidsproblemen	0,81
Arbeidshandicap	0,64
Cronbach's alfa	0,74
<b>Factor: mobiliteit</b>	
De kosten van vervoer naar een mogelijke job	0,54
Een gebrek aan geschikt vervoer om naar een mogelijke job te geraken (bv. een goede busverbinding)	0,63
Cronbach's alfa	0,61

Bron Enquêtegegevens, bewerking HIVA

## bijlage 6 Cumulatieve probit analyse

---

Een cumulatief probit model vertrekt van de assumptie van een onderliggende latente variabele,  $Y_i^*$ , om de respons te modelleren (Verbeek, 2000).

$$Y_i^* = \beta X_i + \varepsilon_i$$

De variabele die we waarnemen is  $Y_i$ , hier het gepercipieerde ‘zacht’ effect. De kans dat men alternatief  $j$  kiest is de kans dat de latente variabele tussen de onbekende grenzen  $\gamma_{j-1}$  en  $\gamma_j$  ligt.

$$Y_i = j \text{ als } \gamma_{j-1} < Y_i^* \leq \gamma_j$$

met  $j$  het aantal categorieën en  $\gamma_0 \equiv -\infty$  en  $\gamma_j \equiv \infty$

De probit regressie transformeert de afhankelijke variabele via de inverse standaardnormale cumulatieve distributiefunctie. We gebruiken de *descending* variant van dit model waarbij voor elke categorie van de afhankelijke variabele de kans geschat wordt dat men in die categorie of een hogere valt ten opzichte van de lagere categorieën.

$$\Phi^{-1}(P(Y_i \geq j \mid X_i)) = \beta' X_i - \gamma_{j-1}$$

$$\Phi^{-1}(P(Y_i < j \mid X_i)) = \gamma_{j-1} - \beta' X_i$$

Hieruit volgt dat de kans om in een geordende groep van hogere categorieën ( $Y_i \geq j$ ) te vallen stijgt (en die om in de complementaire groep van lagere categorieën te vallen daalt) naarmate  $x_i$  groter is, bij positieve  $\beta$ , terwijl de kans om in een geordende groep van hogere categorieën ( $Y_i \geq j$ ) te vallen daalt (en die om in de complementaire groep van lagere categorieën te vallen stijgt) naarmate  $x_i$  groter is, bij negatieve  $\beta$ . Voor tussenliggende categorieën  $j=2, \dots, j-1$  geeft het teken van  $\beta$

geen uitsluitel over het effect van een stijging van de bijhorende variabele  $x_i$  op de kans om in die categorie te vallen.

In het model dat wij hanteren zijn er 5 discrete keuzemogelijkheden,  $j$  kan de waarden 1, 2, 3, 4 of 5 aannemen. We bekijken het effect van de onafhankelijke variabele op de kans om een score van 5 te halen op het gepercipieerde effect van de ESF-actie op een zacht kenmerk ten opzichte van een score van 4, 3, 2, 1. We bekijken het effect van de onafhankelijke variabele op de kans om een score van 5 of 4 te halen op het gepercipieerde effect van de ESF-actie op een zacht kenmerk ten opzichte van een score van 3, 2, 1, ... De assumptie van het model is dat de effecten van de onafhankelijke variabelen op de probit transformatie van de onafhankelijke variabele gelijk zijn. Dit impliceert dat er één set van  $\beta$ -parameters geschat wordt en vier intercepten. Grafisch kan men zich dit voorstellen als vier regressielijnen met gelijke hellingen; vier evenwijdige regressielijnen.



## bijlage 7 Modeltoetsen

---

Voor elke regressieanalyse voerden we een aantal modeltesten uit alsook een residu analyse. We volgden hierbij de werkwijze uiteengezet in Mortelmans (2010). De testen of statistieken die we gebruikt hebben zijn:

- De Box Tidwell-test om de lineariteitsassumptie te testen.
- De Tollerance (probleemwaarde:  $<0,10$ ) en Variance Inflation Factor (probleemwaarde:  $>10$ ) om te testen op multicollineariteit.
- De gestandaardiseerde Pearson-residuals (probleemwaarde:  $<-2$  of  $>2$ ) om outliers op te sporen.
- De Leverage-statistiek (probleemwaarde:  $>0,90$ ) om hefboompunten op te sporen.
- Cook's distance (probleemwaarde:  $>1$ ) om invloedrijke cases op te sporen.

We voerden een hiërarchische probitregressie uit voor de drie zachte factoren jobgerelateerde zelfkennis, kennis van de arbeidsmarkt en job search related self-efficacy. De regressies werden stapsgewijs opgebouwd, we voegden telkens een groep onafhankelijke variabelen toe: persoonskenmerken, kenmerken van de ESF-actie variabelen, barrières naar de arbeidsmarkt en trajectkenmerken. Er werden vier modellen geschat. In onderstaande tabel geven we voor elk van de vier modellen de resultaten weer van een test voor de modelfit, de 'Wald Chikwadraat' test, en twee pseudomaten van de verklaringskracht van het model, twee pseudo- $R^2$ : de Cox & Snell  $R^2$  en de Nagelkerke  $R^2$ .

**Tabel B7.1 Modeltoetsen voor de hiërarchische probit regressieanalyses op de zachte factoren**

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
<b>Onafhankelijke variabelen</b>	Persoons-kenmerken	Persoons-kenmerken ESF-actie	Persoons-kenmerken ESF-actie Barrières	Persoonskenmerken ESF-actie Barrières Trajectkenmerken
<b>Afhankelijke variabele</b>	Gepercipieerd effect van de ESF-actie op kennis van de arbeidsmarkt			
<b>Wald Chi<sup>2</sup> test (p-waarde)</b>	<0,0001	<0,0001	0,1109	0,0009
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,0467	0,0749	0,0866	0,0953
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,0497	0,0797	0,0922	0,1015
<b>N</b>	1 943	1 883	1 757	1 757
<b>Afhankelijke variabele</b>	Gepercipieerd effect van de ESF-actie op jobgerelateerde zelfkennis			
<b>Wald Chi<sup>2</sup> test (p-waarde)</b>	<0,0001	<0,0001	0,0013	0,0341
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,0587	0,0948	0,1067	0,1111
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,0625	0,101	0,1137	0,1184
<b>N</b>	1 948	1 889	1 770	1 770
<b>Afhankelijke variabele</b>	Gepercipieerd effect van de ESF-actie op job search related self-efficacy			
<b>Wald Chi<sup>2</sup> test (p-waarde)</b>	<0,0001	<0,0001	0,0175	0,0135
<b>Cox &amp; Snell R<sup>2</sup></b>	0,0371	0,0771	0,0883	0,0945
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,0396	0,0823	0,0943	0,1009
<b>N</b>	1 941	1 881	1 762	1 762

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

Voor elke groep variabelen die we toevoegen hebben we een ‘Wald Chikwadraat’ test uitgevoerd om de nulhypothese te testen dat de toegevoegde groep variabelen geen significante bijdrage tot het model levert. De nulhypothese kon telkens verworpen worden. Elke toegevoegde groep van variabelen levert een significante bijdrage.

Bij ordinary least squares regressies wordt de  $R^2$  gebruikt als een maat voor de goodness-of-fit. De  $R^2$  geeft een idee van de hoeveelheid variantie die verklaard wordt. logistische en probit regressies minimaliseren variantie niet waardoor een  $R^2$  niet bruikbaar is. Men heeft wel pseudo  $R^2$  maten ontwikkeld op basis van de -2 log likelihood. De Cox & Snell  $R^2$  geeft een idee in welke mate de log likelihood van een model met parameters gedaald is ten opzichte van een model zonder parameters. De maximumwaarde van deze maat is echter niet gelijk aan 1. De Nagelkerke  $R^2$  heeft wel een maximumwaarde van 1 en mag gelezen worden als een percentage van foutenreductie ten opzichte van het model zonder parameters. Pseudo  $R^2$ -en mogen enkel vergeleken worden voor regressieanalyses met dezelfde afhankelijke variabele en binnen een zelfde dataset, hier dus enkele tussen model 3 en 4 (Mortelmans, 2010; [http://www.ats.ucla.edu/stat/mult\\_pkg/faq/general/Psuedo\\_RSquareds.htm](http://www.ats.ucla.edu/stat/mult_pkg/faq/general/Psuedo_RSquareds.htm)).

Wanneer we deze modellen vergelijken zien we dat model 4 een hogere Cox & Snell  $R^2$  en Nagelkerke  $R^2$  heeft dan model 3. Model 4 heeft een grotere foutenreductie en is dus te verkiezen boven model 3.

We voerden een logistische regressie uit voor uitstroom naar werk. De logistische regressie werd stapsgewijs opgebouwd, we voegden telkens een groep variabelen toe: persoonskenmerken, kenmerken van de ESF-actie, barrières naar de arbeidsmarkt en doorstroomgegevens. Er werden vier modellen geschat.

**Tabel B7.2 Modeltoetsen voor de hiërarchische logistische regressieanalyse op uitstroom naar werk**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<b>Onafhankelijke variabelen</b>	Persoons-kenmerken	Persoons-kenmerken ESF-actie	Persoons-kenmerken ESF-actie Barrières	Persoons-kenmerken ESF-actie Barrières Doorstroom
<b>Afhankelijke variabele</b>	Uitstroom naar tewerkstelling als werknemer of als zelfstandige 6 maanden na het beëindigen van een actie			
<b>Wald Chi<sup>2</sup> test (p-waarde)</b>	<0,0001	<0,0001	0,0008	0,0016
<b>Cox &amp; Snell <math>R^2</math></b>	0,0182	0,0443	0,0591	0,0647
<b>Nagelkerke <math>R^2</math></b>	0,0267	0,065	0,0866	0,0947
<b>N</b>	2 004	1 942	1 802	1 802

Bron VDAB en enquêtegegevens, bewerking HIVA

De p-waarde van de Wald Chikwadraat test laat ons toe de nulhypothese te verwerpen. Elke toegevoegde groep van variabelen levert een significante bijdrage aan het model. Wanneer we model 3 met model 4 vergelijken zien we dat model 4 een hogere Cox & Snell  $R^2$  en Nagelkerke  $R^2$  heeft dan model 3. Model 4 heeft een grotere foutenreductie en valt te verkiezen boven model 3.



## bijlage 8 Vragenlijst

---

### Introductie

#### INTERVIEWER:

Goede dag, u spreekt met 'naam interviewer'. Kan ik <naam respondent> spreken a.u.b.?

*Indien de respondent niet aanwezig is, vraag dan wanneer je de persoon kan bereiken en leg vast als afspraak.*

Goede dag, mijn naam is <naam interviewer>. Ik voer in opdracht van het ESF-Agentschap Vlaanderen een onderzoek uit. U heeft in <maand en jaar> een <actie=opleiding/sollicitatietraining/oriëntatie/begeleiding op de werkvloer/trajectbegeleiding, naam actie> afgerond. Klopt dat?

Deze actie werd deels gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds, het ESF, en daarom laat het ESF-Agentschap Vlaanderen momenteel een evaluatie uitvoeren van deze acties. Met dit onderzoek worden de effecten van de <naam actie> waaraan u hebt deelgenomen in kaart gebracht. Daarom willen we u graag een aantal vragen stellen om uw mening en uw tevredenheid over <naam actie> te kennen.

De enquête duurt ongeveer 25 minuten. Uw antwoorden zijn volledig vertrouwelijk, ze zullen niet worden doorgegeven aan andere instanties en ze worden volledig anoniem verwerkt samen met die van duizend anderen.

Zou u willen meewerken aan dit onderzoek? We zouden het heel erg appreciëren.

## Vragenlijst

### De actie

INTERVIEWER: Je hebt in <maand> een <actie> afgerond.

1. Heb je die <actie> volledig gevolgd of ben je vroegtijdig gestopt?

- ☐ 1. Volledig gevolgd => ga naar vraag 3
- ☐ 2. Vroegtijdig gestopt
- ☐ 3. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 4. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: VRAAG 2 stellen indien VRAAG 1=2

2. Wat was de voornaamste reden waarom je vroegtijdig gestopt bent?

- ☐ 1. Ik heb een job gevonden
- ☐ 2. Ik volg een opleiding (niet in het kader van mijn traject)
- ☐ 3. Ik neem de zorg op mij voor een gezinslid/familielid/vrienden
- ☐ 4. Ik was niet tevreden over de <actie>
- ☐ 5. De <actie> duurde te lang
- ☐ 6. Andere reden: ...
- ☐ 7. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 8. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: VRAAG 3 stellen indien VRAAG 1=1, VRAAG 2=beantwoord

3. Ik lees nu een aantal zaken voor over de <actie> waarover je telkens je tevredenheid mag aangeven door een score van 1 tot 5 te geven. 1 staat voor zeer ontevreden en 5 voor zeer tevreden. Dus hoe hoger het cijfer hoe groter je tevredenheid.

Hoe tevreden was je over	Ze er on tev reden	On tev reden	Noch tev re den/ noch on tev reden	Tev re den	Ze er tev re den
De inhoud van de <actie>	1	2	3	4	5
De aansluiting van de <actie> bij jouw persoonlijke noden/behoeften	1	2	3	4	5
De manier van aanpak van de <actie> (bv. de manier van lesgeven)	1	2	3	4	5
De begeleiders/ lesgevers van de <actie>	1	2	3	4	5

4. Zijn er nog andere aspecten van de <actie> waaraan je denkt en waarover je je tevredenheid wil uiten?

### Traject en begeleiding

5. a. De <actie> die je gevolgd hebt, viel die binnen een traject voor werkzoekenden? (Een traject is een opeenvolging van opleidingen, trainingen, stages en dergelijke om je te helpen bij het vinden van een job. Je wordt hierbij begeleid door een persoonlijke begeleider.)

- ☐ 1. Ja => naar Q5
- ☐ 2. Nee => naar Q8 Vaardigheden
- ☐ 3. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*) => naar Q8 Vaardigheden
- ☐ 4. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*) => naar Q8

5. b. Op wiens initiatief ben je met je huidig traject en begeleiding begonnen? Was dat op:

- ☐ 1. Eigen initiatief
- ☐ 2. Initiatief van de VDAB
- ☐ 3. Initiatief van het OCMW
- ☐ 4. Initiatief van een vzw naam: ...
- ☐ 5. Andere instantie: ...
- ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

6. Heb je het gevoel dat je ertoe verplicht was om met je huidig traject en de begeleiding te beginnen?

- ☐ 1. Helemaal niet
- ☐ 2. Weinig
- ☐ 3. Niet veel, niet weinig
- ☐ 4. Veel
- ☐ 5. Heel veel
- ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

7. In welke mate heb je inspraak gehad in wat er in je huidig traject en de begeleiding opgenomen is?

- ☐ 1. Helemaal niet
- ☐ 2. Weinig
- ☐ 3. Niet veel, niet weinig
- ☐ 4. Veel
- ☐ 5. Heel veel
- ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)

☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

### Vaardigheden

8. Nu zal ik een aantal vaardigheden opnoemen waaraan je misschien gewerkt hebt tijdens de <actie>. Je mag telkens aangeven in welke mate je eraan gewerkt hebt door een cijfer van 1 tot 5 te geven waarbij 1 staat voor helemaal niet en 5 voor heel veel. Dus hoe hoger het cijfer hoe meer je eraan gewerkt hebt.

Werd er tijdens de <actie> gewerkt aan ...?	Helemaal niet	Weinig	Niet veel/ niet weinig	Veel	Heel veel
Lezen, schrijven, rekenen, vlot Nederlands spreken, ...	1	2	3	4	5
Werken met computers, internet, ...	1	2	3	4	5
Leren omgaan met anderen, in groep werken, ...	1	2	3	4	5
Leren solliciteren, een cv maken, ...	1	2	3	4	5
Je werk leren plannen, je aan afspraken houden, ...	1	2	3	4	5

Werd er tijdens de <actie> gewerkt aan ...?	Helemaal niet	Weinig	Niet veel/ niet weinig	Veel	Heel veel
Lezen, schrijven, rekenen, vlot Nederlands spreken, ...	1	2	3	4	5
Werken met computers, internet, ...	1	2	3	4	5
Leren omgaan met anderen, in groep werken, ...	1	2	3	4	5
Leren solliciteren, een cv maken, ...	1	2	3	4	5
Je werk leren plannen, je aan afspraken houden, ...	1	2	3	4	5



Werd er tijdens de <actie> gewerkt aan ...?	Helemaal niet	Weinig	Niet veel/ niet weinig	Veel	Heel veel
Lezen, schrijven, rekenen, vlot Nederlands spreken, ...	1	2	3	4	5
Werken met computers, internet, ...	1	2	3	4	5
Leren omgaan met anderen, in groep werken, ...	1	2	3	4	5
Leren solliciteren, een cv maken, ...	1	2	3	4	5
Je werk leren plannen, je aan afspraken houden, ...	1	2	3	4	5

## Effecten

INTERVIEWER: ik zal je nu een aantal vragen stellen over solliciteren.

9. Voor hoeveel jobs heb je de afgelopen maand gesolliciteerd (ongeveer)?

- ☐ 1. Geen
- ☐ 2. ...
- ☐ 3. Geen want ik heb al werk gevonden.
- ☐ 4. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 5. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

10. a. Solliciteer(de) je meer of minder dan voor je aan de <actie> deelnam? Is dit:

- ☐ 1. Veel minder
- ☐ 2. Minder
- ☐ 3. Evenveel
- ☐ 4. Meer
- ☐ 5. Veel meer
- ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

Enkel stellen indien V10a=1 tot en met 5

10. b. Ben je <antwoord op V10> gaan solliciteren dankzij het volgen van de <actie>?

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Neen
- ☐ 3. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 4. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

11. Ik zal nu een lijst overlopen met kanalen via de welke je naar een job kan zoeken. Je mag telkens zeggen of je dat kanaal gebruikt (of hebt gebruikt als je ondertussen een job hebt gevonden), je mag dus meerdere antwoorden geven. Zoek (of zocht) je naar een job via ...?

- ☐ 1. Je begeleider
- ☐ 2. De VDAB
- ☐ 3. Het WIS- of KISS-systeem van de VDAB ([WIS](#) is een vacaturedatabank die werkzoekenden gratis kunnen raadplegen via internet en via terminals verspreid over heel Vlaanderen, [KISS](#) is een gratis databank met cv's)
- ☐ 4. Een uitzend- of interimkantoor
- ☐ 5. Een vzw
- ☐ 6. Een PWA (Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap)
- ☐ 7. Je stageplaats
- ☐ 8. Jobbeurzen
- ☐ 9. Spontane sollicitaties, dus zelf contact opnemen met werkgevers of bedrijven
- ☐ 10. Personeelsadvertenties in kranten, op internet, op teletekst, ...
- ☐ 11. Mensen die je hebt leren kennen tijdens de 'opleiding'
- ☐ 12. Vrienden, familie, kennissen
- ☐ 13. Een andere methode: ...
- ☐ 14. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 15. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

12. a. Zoek je naar een job (of heb je gezocht) via meer of minder kanalen dan voor je aan de <actie> deelnam? Is dit:

- ☐ 1. Veel minder
- ☐ 2. Minder
- ☐ 3. Evenveel
- ☐ 4. Meer
- ☐ 5. Veel meer
- ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: Enkel stellen indien V12a=1 tot en met 5

12. b. Heb je <antwoord op V12> kanalen gebruikt om een job te zoeken dankzij het volgen van de <actie>?

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Neen
- ☐ 3. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 4. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

INTERVIEWER: In de volgende vragen zal ik een aantal stellingen voorlezen. Je mag telkens aangeven in welke mate je akkoord gaat met die stellingen door een cijfer van 1 tot 5 te geven waarbij 1 staat voor helemaal niet akkoord en 5 voor helemaal akkoord. Dus hoe hoger het cijfer hoe meer je akkoord gaat met de stelling.

13. In welke mate ga je akkoord met de volgende stellingen over je kansen op een job:

Dankzij het deelnemen aan de <actie>	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch akkoord/ noch niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Zijn mijn kansen om een job te vinden verbeterd	1	2	3	4	5
Zal ik sneller werk vinden/heb ik sneller werk gevonden	1	2	3	4	5
Zal ik werk vinden dat me ligt/heb ik werk gevonden dat me ligt	1	2	3	4	5
Zal ik werk vinden met een goed loon/heb ik werk gevonden met een goed loon	1	2	3	4	5

14. Nu volgen er een aantal stellingen over je kennis van de arbeidsmarkt. Je mag weer een score van 1 tot 5 geven om aan te geven in welke mate je akkoord gaat met de stelling.

Dankzij het deelnemen aan de <actie>	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch akkoord/ noch niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Heb ik een beter zicht gekregen op de functies en jobs die ik graag zou doen	1	2	3	4	5
Heb ik een beter zicht op de functies en jobs waarvoor ik geschikt ben	1	2	3	4	5
Heb ik een beter zicht op bedrijven/organisaties waarin ik kan gaan werken	1	2	3	4	5
Heb ik een beter zicht op mijn kansen op werk	1	2	3	4	5
Heb ik een beter zicht op de jobmogelijkheden die er zijn	1	2	3	4	5
Ben ik beter op de hoogte van mogelijk interessante opleidingen voor mij	1	2	3	4	5
Heb ik meer mensen leren kennen die me kunnen helpen bij het vinden van een job	1	2	3	4	5

15. In welke mate ga je akkoord met de volgende stellingen over je zelfkennis:

Dankzij het deelnemen aan de <actie>	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch akkoord/ noch niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Ken ik mijn sterke en mijn zwakke punten beter	1	2	3	4	5
Weet ik beter hoe ik aan mijn zwakke punten kan werken	1	2	3	4	5
Weet ik beter wat ik belangrijk vind in een job	1	2	3	4	5
Weet ik beter in welke jobs ik me goed zou voelen	1	2	3	4	5
Weet ik beter wat ik in het verleden goed heb aangepakt in verband met werk en wat ik verkeerd heb aangepakt in verband met werk	1	2	3	4	5

16. Ten slotte nog een aantal stellingen over je zelfvertrouwen om een job te vinden:

Dankzij het deelnemen aan de <actie>	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch akkoord/ noch niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Heb ik meer vertrouwen in mezelf en mijn mogelijkheden	1	2	3	4	5
Heb ik er meer vertrouwen in dat ik contacten kan leggen met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een job	1	2	3	4	5
Heb ik er meer vertrouwen in dat ik de juiste stappen kan zetten om een job te vinden	1	2	3	4	5
Heb ik er meer vertrouwen in dat ik het goed zal doen op een sollicitatiegesprek	1	2	3	4	5
Heb ik er meer vertrouwen in dat ik de hulp en steun van anderen kan inroepen om me te helpen bij het vinden van een job	1	2	3	4	5
Heb ik er meer vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief en CV kan opstellen	1	2	3	4	5
Heb ik er meer vertrouwen in dat ik werkgevers op de juiste manier kan contacteren en overtuigen om me in overweging te nemen voor een job	1	2	3	4	5

## Hindernissen

17. Sommige mensen ervaren problemen en hindernissen om werk te vinden. Ik zal een lijst van zulke hindernissen overlopen. Je mag voor elk van deze hindernissen aangeven in welke mate je hier wel eens last van hebt. Je mag telkens een cijfer van 1 tot 5 geven. 1 staat voor helemaal niet en 5 voor heel veel. Dus hoe hoger het cijfer hoe meer last je er van hebt.

Ondervind je bij het zoeken naar werk soms problemen omwille van ...	Helemaal niet	Weinig	Niet veel, niet weinig	Veel	Heel veel	Weigering (Niet voorlezen)
Een gebrek aan jobs die voor je cultuur of familie aanvaardbaar zijn	1	2	3	4	5	6
Discriminatie	1	2	3	4	5	6
Het feit dat je een foute opleiding gevolgd hebt	1	2	3	4	5	6
Een gebrek aan jobs die voldoende flexibel zijn/combineerbaar zijn met je andere bezigheden	1	2	3	4	5	6
Een gebrek aan jobs waarvoor je kan solliciteren	1	2	3	4	5	6
Een gebrek aan jobs waarvan het loon hoog genoeg is tegenover een uitkering	1	2	3	4	5	6
Het feit dat je zelf te hoge eisen stelt aan een job	1	2	3	4	5	6
Een lage motivatie om werk te zoeken	1	2	3	4	5	6
Het feit dat je al te lang werkloos bent	1	2	3	4	5	6
Het feit dat werkgevers problemen hebben met uw leeftijd	1	2	3	4	5	6
De kosten van vervoer naar een mogelijke job	1	2	3	4	5	6
Een gebrek aan geschikt vervoer om naar een mogelijke job te geraken (bv. een goede busverbinding)	1	2	3	4	5	6
Het feit dat je voor familie/vrienden/kennissen moet zorgen	1	2	3	4	5	6
Een gebrek aan kinderopvang	1	2	3	4	5	6

Ondervind je bij het zoeken naar werk soms problemen omwille van ...	Helemaal niet	Weinig	Niet veel, niet weinig	Veel	Heel veel	Weigering (Niet voorlezen)
Het feit dat je problemen hebt binnen je gezin of binnen je relatie	1	2	3	4	5	6
Gezondheidsproblemen	1	2	3	4	5	6
Arbeidshandicap	1	2	3	4	5	6
Psychologische factoren zoals depressie, angst, ...	1	2	3	4	5	6
Problemen met het gerecht	1	2	3	4	5	6
Schulden	1	2	3	4	5	6
Het feit dat je niet rond komt met je inkomen	1	2	3	4	5	6
Problemen met alcohol, drugs, kalmeermiddelen of slaappillen	1	2	3	4	5	6
Problemen met je woning (bv. ongezonde woning, moeten verhuizen, ...)	1	2	3	4	5	6

### Huidige situatie

INTERVIEWER: We zijn aan het laatste deel van de vragenlijst gekomen. Nu zullen we het hebben over je huidige situatie. Ik wil hier nog eens bij benadrukken dat alles wat je hier zegt volledig vertrouwelijk is.

18. Heb je je traject volledig afgerond?

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Neen
- ☐ 3. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 4. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

19. Heb je de afgelopen 12 maanden gewerkt? Opgelet het gaat hier NIET over het werk dat je in het kader van de <actie> hebt gedaan. We hebben het dus NIET over een stage of opleiding op de werkvloer of iets dergelijks.

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Neen => ga naar vraag 21
- ☐ 3. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*) => ga naar vraag 21
- ☐ 4. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*) => ga naar vraag 21

FILTER: VRAAG 20 stellen indien VRAAG 19=1

20. Met welk soort contract was dit? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ 1. Contract van onbepaalde duur of vast benoemd (=vast contract)

- ☐ 2. Contract van bepaalde duur (=tijdelijk contract)
- ☐ 3. Interim-contract (=contract via interim-kantoor)
- ☐ 4. PWA, dienstencheques (Plaatselijk werkgelegenheidsagentschap)
- ☐ 5. IBO-contract (Individuele Beroepsopleiding)
- ☐ 6. Geen arbeidscontract want dit was als zelfstandige, als vrijwilliger of iets anders, ...
- ☐ 7. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 8. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: VRAAG 21 stellen indien VRAAG 19=2/3, VRAAG 20=beantwoord

21. Heb je sinds het afronden van de <actie> deelgenomen aan één of meerdere opleidingen of trainingen of iets dergelijks?

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Neen => ga naar vraag 23
- ☐ 3. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*) => ga naar vraag 23
- ☐ 4. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*) => ga naar vraag 23

FILTER: VRAAG 22 stellen indien VRAAG 21=1

Kan je de opleiding(en)/training(en) die je gevolgd hebt opnoemen in chronologische volgorde te beginnen met die opleiding/training die je het eerst gevolgd hebt nadat je de <actie> beëindigd hebt.

22. a. Opleiding/training 1(naam of beschrijving): ...

22. b. Heb je deze opleiding/training gevolgd ...?

- ☐ 1. Binnen je traject
- ☐ 2. Op eigen initiatief
- ☐ 3. Op initiatief van mijn werkgever
- ☐ 4. Andere: ...
- ☐ 5. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 6. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

22. c. Opleiding/training 2(naam of beschrijving): ...

22. d. Heb je deze opleiding/training gevolgd ...?

- ☐ 1. Binnen je traject
- ☐ 2. Op eigen initiatief
- ☐ 3. Op initiatief van mijn werkgever
- ☐ 4. Andere: ...
- ☐ 5. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 6. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)



22. e. Opleiding/training 3(naam of beschrijving): ...

22. f. Heb je deze opleiding/training gevolgd ...?

- ☐ 1. Binnen je traject
- ☐ 2. Op eigen initiatief
- ☐ 3. Op initiatief van mijn werkgever
- ☐ 4. Andere: ...
- ☐ 5. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 6. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

22. g. Opleiding/training 4 (naam of beschrijving): ...

22. h. Heb je deze opleiding/training gevolgd ...?

- ☐ 1. Binnen je traject
- ☐ 2. Op eigen initiatief
- ☐ 3. Op initiatief van mijn werkgever
- ☐ 4. Andere: ...
- ☐ 5. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 6. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

22. i. Opleiding/training 5(naam of beschrijving): ...

22. j. Heb je deze opleiding/training gevolgd ...?

- ☐ 1. Binnen je traject
- ☐ 2. Op eigen initiatief
- ☐ 3. Op initiatief van mijn werkgever
- ☐ 4. Andere: ...
- ☐ 5. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 6. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: VRAAG 23 stellen indien VRAAG 21=2 of 3,  
VRAAG 22=beantwoord

23. Heb je op dit moment betaald werk?

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Neen => ga naar vraag 31

FILTER: VRAAG 24 stellen indien VRAAG 23=1

24. Wat voor job doe je? ...
25. In wat voor bedrijf doe je die job (een bouwbedrijf, een winkel, ...)? ...
26. Heeft het deelnemen aan de <actie> je geholpen bij het vinden van je huidige job?
- ☐ 1. Helemaal niet
  - ☐ 2. Weinig
  - ☐ 3. Niet veel, niet weinig
  - ☐ 4. Veel
  - ☐ 5. Heel veel
  - ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
  - ☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)
27. In welke mate kan je wat je tijdens de <actie> geleerd hebt gebruiken in je job?
- ☐ 1. Helemaal niet
  - ☐ 2. Weinig
  - ☐ 3. Niet veel, niet weinig
  - ☐ 4. Veel
  - ☐ 5. Heel veel
  - ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
  - ☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)
28. In welke mate beantwoordt deze job aan het soort werk dat je zocht?
- ☐ 1. Helemaal niet
  - ☐ 2. Weinig
  - ☐ 3. Niet veel, niet weinig
  - ☐ 4. Veel
  - ☐ 5. Heel veel
  - ☐ 6. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
  - ☐ 7. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)
29. Ben je op dit moment actief op zoek naar ander werk?
- ☐ 1. Ja
  - ☐ 2. Neen => ga naar 2.7 Personalialia

FILTER: VRAAG 30 stellen indien VRAAG 29=1

30. Waarom zoek je een andere job? Ik zal een lijst van redenen voorlezen. Je mag telkens antwoorden met ja of nee om aan te geven of die reden op jou van

toepassing is. Je mag meerdere antwoorden aangeven. => ga naar 2.7 Personalialia

- ☐ 1. Ik wil niet veranderen, maar ik denk dat ik mijn job zal verliezen
- ☐ 2. Ik zoek een job met een andere inhoud
- ☐ 3. Ik zoek een job die me meer ligt
- ☐ 4. Ik zoek een job waarin ik meer mogelijkheden heb om vooruit te komen
- ☐ 5. Ik zoek een job ter aanvulling van de eerste
- ☐ 6. Ik zoek een job met een beter loon
- ☐ 7. Ik zoek een job met meer werkzekerheid
- ☐ 8. Ik zoek een job waar ik meer leer- en opleidingsmogelijkheden krijg
- ☐ 9. Ik zoek een job die minder druk met zich meebrengt
- ☐ 10. Ik wil meer uren werken
- ☐ 11. Ik wil minder uren werken
- ☐ 12. Ik wil een job met een ander uurrooster
- ☐ 13. Ik wil een job die beter te combineren valt met mijn andere activiteiten
- ☐ 14. Ik wil een job met betere fysieke werkomstandigheden
- ☐ 15. Ik wil dichterbij huis werken
- ☐ 16. Er is een slechte sfeer op mijn huidige werk, conflicten met de chef of met collega's
- ☐ 17. Privéomstandigheden zoals een verhuizing, huwelijk, ...
- ☐ 18. Andere redenen: ...
- ☐ 19. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 20. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: VRAAG 31 stellen indien VRAAG 23=2

31. Ben je op dit moment actief op zoek naar werk?

- ☐ 1. Ja => ga naar vraag 33
- ☐ 2. Neen

FILTER: VRAAG 32 stellen indien VRAAG 31=2

32. Waarom ben je op dit moment niet actief op zoek naar werk? Ik zal een lijst van redenen voorlezen. Je mag telkens antwoorden met ja of nee om aan te geven of die reden op jou van toepassing is. Je mag meerdere antwoorden aangeven. => ga naar 2.7 Personalialia

- ☐ 1. Ik wens niet te werken
- ☐ 2. Ik heb al een jobaanbieding gekregen
- ☐ 3. Zwangerschap
- ☐ 4. Vrijstelling om familiale en/of sociale redenen
- ☐ 5. Invaliditeit/ziekte
- ☐ 6. Geen perspectieven op werk

- ☐ 7. Ik voel me psychisch niet in staat om te werken
- ☐ 8. Ik heb op dit moment nood aan rust, aan een bezinningsperiode
- ☐ 9. Pensioen, brugpensioen
- ☐ 10. Zorgtaken
- ☐ 11. Huisvrouw/huisman
- ☐ 12. Het is financieel niet nodig dat ik werk
- ☐ 13. Ik vind dat mijn loon niet voldoende hoog is ten opzichte van mijn uitkering
- ☐ 14. Ik vind geen kinderopvang
- ☐ 15. Ik studeer fulltime
- ☐ 16. Ik doe vrijwilligerswerk
- ☐ 17. Andere: ...
- ☐ 18. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 19. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: VRAAG 33 stellen indien VRAAG 31=1, VRAAG 32=beantwoord

33. Wanneer zou je het liefst aan het werk willen gaan, indien je daar zelf over zou kunnen beslissen?

- ☐ 1. Binnen de maand
- ☐ 2. Binnen de één à zes maanden
- ☐ 3. Binnen de zes à twaalf maanden
- ☐ 4. Binnen één à twee jaar
- ☐ 5. Na twee jaar
- ☐ 6. Nooit
- ☐ 7. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 8. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

34. Wanneer denk je werk te zullen vinden?

- ☐ 1. Binnen de maand
- ☐ 2. Binnen de één à zes maanden
- ☐ 3. Binnen de zes à twaalf maanden
- ☐ 4. Binnen één à twee jaar
- ☐ 5. Na twee jaar
- ☐ 6. Nooit
- ☐ 7. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 8. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

FILTER: Personalialia beginnen indien VRAAG 29=2

Personalialia beginnen indien VRAAG 30 of 32 of 34=beantwoord

## Personalia

INTERVIEWER: We zijn aan de laatste vragen gekomen.

*INSTRUCTIE bij V35: De respondent wordt niet meegerekend.*

35. We willen weten hoe het huishouden waarin je leeft is samengesteld.

- ☐ 1. Hoeveel perso(o)n(en) jonger dan 12 jaar wonen er bij jou? ...
- ☐ 2. Hoeveel perso(o)n(en) tussen 12 en 18 jaar wonen er bij jou? ...
- ☐ 3. Hoeveel perso(o)n(en) ouder dan 18 jaar wonen er bij jou? ...
- ☐ 4. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 5. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

36. Hoeveel personen in dit huishouden ontvangen een inkomen (uit arbeid, sociale zekerheidsuitkering, ...), zonder jezelf mee te tellen?

- ☐ 1. ... perso(on)en
- ☐ 2. Weet niet (*enquêteur: niet voorlezen*)
- ☐ 3. Niet van toepassing (*enquêteur: niet voorlezen*)

INTERVIEWER: Dit was de laatste vraag, bedankt! Heb je zelf nog vragen of opmerkingen?

Bedankt voor uw medewerking. Ik wens je veel succes met je zoektocht/in je nieuwe job. nog een prettige dag verder!



# Bibliografie

- 
- Ajzen I.** (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, p. 179–211.
- Ajzen I.** (2002) 'Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior', *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 32, p. 665–683.
- Apel H., Boockmann B., Brussig M., Jansen A., Knuth M. & Thomsen S.** (2008), *Employability: towards an empirical concept*, paper for the conference activation policies on the fringes of society: a challenge for European welfare states.
- Arrow K.J.** (1973), 'Higher Education as a filter', *Journal of Public Economics*, vol. 2, n° 3, p. 193-216.
- Aston J., Bellis A., Munro M., Pillai R. & Willison R.** (2009), *Evaluation of Partners Outreach for Ethnic Minorities (POEM): interim report*, Department for Work and Pensions, research report 561, United Kingdom.
- Atkinson J.** (2002), *ESF Leavers Enquête 2002 Objective 3: England*, research report for the Department for Work and Pensions, Institute for Employment Studies.
- Bandura A.** (1986), *The social foundation of thought and action*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, N.J.
- Boey R.** (2010), 'Alternatieve doelgroepen in de werkloosheid', *Over Werk - Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, vol. 4, p.105-111.
- Bollens J. & Heylen V.** (2006), *Een evaluatie van de effectiviteit van de vroegtijdige en sluitende aanpak van de werkloosheid in Vlaanderen (2002-2004)*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Bollens J. & Heylen V.** (2010), *Determinanten van de inzetbaarheid en de mate waarin ze beleidsmatig beïnvloedbaar zijn*, Steunpunt WSE rapport.
- Breidahl K.N. & Clement S.L.** (2010), 'Does Active Labour Market Policy have an Impact on Social Marginalization?', *Social Policy and Administration*, vol. 44, n° 7, p. 845–864.
- De Koning J.** (2005), 'Actief arbeidsmarktbeleid: effectiever dan vaak wordt aangenomen', *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, vol. 21, nr. 1, p. 10-26.
- De Koning J.** (2007), 'Is the changing pattern in the use of active labour market policies consistent with what evaluations tell us about their relative performance?', in J. De Koning (2007), *The evaluation of active labour market policies. Measures, public private, partnerships and benchmarking*, Edward Elgar Publishing Limited, Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, p. 23-45.
- Delsen L.** (2000), *Exit poldermodel? Sociaaleconomische ontwikkelingen in Nederland*, Van Gorcum, Assen.

- De Peuter B. & Brans M.** (2010), *Naar verfijnde veranderingsmodellen als instrument voor de planning, opvolging en evaluatie van de ESF-beleidspraktijk. Rapport bij de exploratieve fase van de mid-term evaluatie (deelopdracht 2, doorlopende evaluatie van het ESF operationeel programma 2007-2013)*, Instituut voor de Overheid, K.U.Leuven.
- De Witte H.** (1992), *Tussen optimisten en teruggetrokkenen. Een empirisch onderzoek naar het psychosociaal profiel van langdurig werklozen en deelnemers aan de Weer-Werkactie in Vlaanderen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Dewson S., Atkinson J., Goldstone C. & Glendinning R.** (2001), *European Social Fund Objective 3: leavers survey 1999*, research report n° 289, Department for education and skills.
- Dewson S., Eccles J., Tackey N.D. & Jackson A.** (2000), *Guide to measuring soft outcomes and distance travelled*, The Institute for Employment Studies, United Kingdom.
- ESF-Agentschap Vlaanderen vzw** (2008), *Jaarverslag werkingsjaar 2008 ESF doelstelling 2 Vlaanderen (2007-2013)*.
- ESF-Agentschap Vlaanderen vzw** (2009), *Jaarverslag werkingsjaar 2009 ESF doelstelling 2 Vlaanderen (2007-2013)*.
- Faul F., Erdfelder E., Lang A.G. & Buchner A.** (2007), 'G\*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral and biomedical sciences.', *behavior research methods*, vol. 39, p. 175-191.
- Gelderblom A., De Koning J. & Lachhab K.** (2007), *Effecten van 'zachte' kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie. Een literatuurstudie*, SEOR.
- Glebbeeck A.** (2005), *De onrealistische evaluatie van actief arbeidsmarktbeleid*, *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, vol. 21, n° 1, p. 38-48.
- Haveman R.L. & Wolfe B.L.** (1984), 'Schooling and economic well-being', *Journal of Human Resources*, vol. 19.
- Humphrey A. & Robinson C.** (2005), *Follow-up survey of European social fund leavers*, research report n° 258, Department for Work and Pensions.
- Kanfer R., Wanberg C. & Kantrowitz M.** (2001), 'Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytical review', *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n° 5, p. 207-214.
- Mayre S., Erdfelder E., Buchner A. & Faul F.** (2007), 'A short tutorial of GPower', *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, vol. 3, n° 2., p.51-59.
- Montgomery J.D.** (1991), 'Social networks and labor-market outcomes: toward an economic analysis', *The American Economic Review*, vol. 81, n° 5, p. 1 408-1 418.
- Mortelmans D.** (2010), *Logistische regressie*, Acco, Leuven/Voorburg.
- Mortelmans D. & Deherfogh B.** (2008), *Factoranalyse*, Acco, Leuven/Voorburg.
- Pawson R. & Tilley N.** (1997), *Realistic evaluation*, Sage, London.
- Robson C.** (2002), *Real world research. A resource for social scientist and practitioner-researchers*, Blackwell Publishing.
- Sels L. & Forrier A.** (2003), 'The concept of employability: a complex mosaic', *International Journal of Human Resources Development and Management*, vol. 3, n° 2, p. 102-124.
- Sels L. & Verbruggen M.** (2009), *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom in en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen*, WSE rapport.
- Sharma S.** (1996), *Applied multivariate techniques*, Wiley.
- Spence M.** (1973), 'Job market signaling', *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, p. 355- 374.
- Struyven L. & Heylen V.** (2010), 'Zachte kenmerken van werkzoekenden als drempel voor activering', *Over Werk*, vol. 2, p. 90-95.
- Struyven L., Heylen V. & Van Hemel L.** (2009), *De (nog) niet bemiddelbaren: een verloren groep op de Antwerpse arbeidsmarkt?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.



- Taylor J. & O'Connor W.** (2005), *European social fund: a profile of 'inactive' beneficiaries*, Department for Work and Pensions, research report 254, United Kingdom.
- Verbeek M.** (2000), *A guide to modern econometrics*, Wiley.
- Vinokur A., Price R. & Schul Y.** (1995), 'Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression', *American Journal of Community Psychology*, vol. 23, n° 1, p. 39-74.
- Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding** (2009), *Jaarverslag 2009*.
- Vlaamse regering** (2009), *Werkgelegenheids- en investeringsplan*.
- Vos S., Struyven L. & Bollens J.** (2000), *Werk, werkloos, werk: effectiviteit en kosten-baten-analyse van reïntegratieprojecten voor werkzoekenden, eindrapport van de ex postevaluatie van het Vlaamse ESF-programma 1997-1999*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Vuori J. & Vinokur A.** (2005), 'Job search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search Intervention on re-employment and mental health', *Journal of organizational behavior*, vol. 26, p. 275-291.